

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2011 – 2012
Rapport sur les plans et les priorités



7 Messages des ministres

Section 1 Survol du Ministère

- 10 1.1 Raison d'être et responsabilités
- 11 1.2 Architecture des activités de programme et contribution à la Stratégie fédérale de développement durable
- 13 1.3 Sommaire de la planification
- 19 1.4 Contribution des priorités aux résultats stratégiques
- 23 1.5 Analyse des risques
- 24 1.6 Profil des dépenses

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

- 30 2.1 **Résultat stratégique ①**
Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace
 - 30 2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi
 - 32 2.1.2 Activité de programme : Apprentissage
- 35 2.2 **Résultat stratégique ②**
Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération
 - 35 2.2.1 Activité de programme : Travail
- 37 2.3 **Résultat stratégique ③**
Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités
 - 37 2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu
 - 40 2.3.2 Activité de programme : Développement social
- 43 2.4 **Résultat stratégique ④**
Excellence du service pour les Canadiens
 - 43 2.4.1 Activité de programme : Services axés sur les citoyens
 - 45 2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement
- 49 2.5 **Services internes**

Section 3 Renseignements supplémentaires

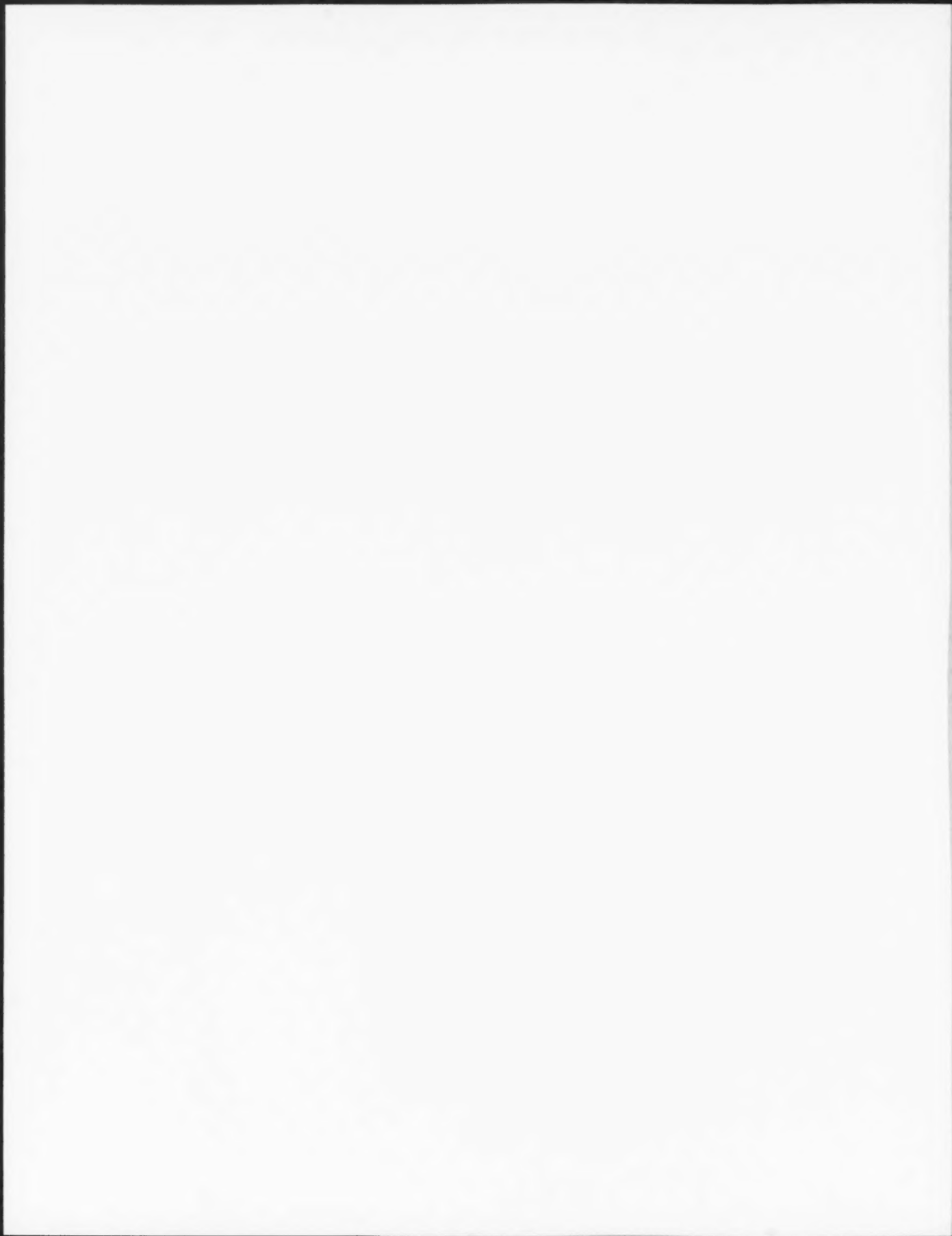
- 52 3.1 Principales données financières
- 52 3.2 Comptes à fins déterminées
- 60 3.3 Rapports annuels obligatoires
- 62 3.4 Tableaux de renseignements supplémentaires

Section 4 Autres sujets d'intérêt

- 64 4.1 Développement durable



Messages des ministres



Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences



*J*e suis heureuse de présenter au Parlement le *Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012*, qui énonce les grandes orientations de mon Ministère pour le prochain exercice financier.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada est responsable de nombreux programmes et services dont les Canadiens et les Canadiennes bénéficient tout au long de leur vie, de la naissance jusqu'à un âge avancé. Il a pour mission de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel. Il a aussi pour mandat d'aider

les citoyens et les citoyennes à faire des choix éclairés qui leur permettront de mener des vies productives et satisfaisantes.

Au cours de la prochaine année, le gouvernement se concentrera sur la création d'emplois et la croissance pour faire écho à un marché du travail et à une économie hautement concurrentiels qui exigent une main-d'œuvre de plus en plus instruite, souple et spécialisée.

Ainsi, le développement des compétences, la formation et les études postsecondaires, l'élimination des barrières à l'emploi, la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des titres de compétences étrangers sont autant de priorités auxquelles nous consacrerons nos efforts en 2011-2012.

Nous travaillerons également à améliorer l'accès aux services, aux programmes et aux prestations auxquels les Canadiens et les Canadiennes ont droit, comme le Régime de pensions du Canada et le Supplément de revenu garanti afin d'aider les citoyens âgés les plus vulnérables.

L'économie est et demeure la priorité de ce gouvernement. Mon Ministère fera sa part pour faciliter le retour à un équilibre budgétaire. Il modernisera ses programmes et ses pratiques en cherchant à accroître leur efficacité, sans toutefois compromettre la qualité des programmes et des services offerts à la population.

J'ai la conviction que ces priorités nous aideront à assurer au Canada un avenir prometteur et prospère.

L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Message de la ministre du Travail



*L*e Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012 est une carte routière qui nous permet de mieux cibler nos efforts afin d'accomplir notre mission. Créer un milieu de travail sûr, juste et, productif, où règnent des relations de travail saines est l'objectif clé de cette mission. Pour l'exercice 2011-2012, les priorités du Programme du travail sont de protéger les travailleurs et les employeurs canadiens consolidant les relations patronales-syndicales, en exécutant son plan d'action de 2010-2013 et en jouant un rôle de premier plan dans les affaires internationales du travail.

Sur la scène nationale, il est primordial de continuer d'offrir des services de médiation et de conciliation de qualité, afin d'aider les employeurs et les syndicats à entretenir des relations harmonieuses et constructives. Cela est d'autant plus important maintenant que notre économie fragile commence à montrer des signes de reprise. À cette fin, nous serons davantage proactifs dans l'exécution de nos services de médiation.

Le Programme du travail poursuivra l'exécution de son plan d'action au cours de la période de planification de 2010-2013. Il appliquera les conclusions de l'examen stratégique qu'il a récemment mené, tel qu'annoncé dans le budget de 2010, notamment la simplification de la prestation des services et la concentration du financement de programme sur le mandat de base et les secteurs prioritaires.

Enfin, le Programme du travail continue de représenter le Canada lors des discussions internationales sur les questions du travail ainsi que de négocier des normes internationales en matière de travail qui mettent en évidence les intérêts et les valeurs du pays à l'étranger. Le gouvernement fédéral poursuit également des négociations sur le libre-échange. Dès qu'il y a accord de libre-échange, le Programme du travail entame des négociations en vue de conclure un accord de coopération correspondant dans le domaine du travail. Les accords de ce genre engagent les parties à appliquer les lois nationales du travail et à protéger les droits du travail fondamentaux. Ainsi, le Programme du travail contribue à améliorer les conditions de travail partout dans le monde tout en appuyant le développement de marchés mondiaux équitables, une démarche qui protège les compagnies, les employeurs et les employés canadiens contre la concurrence déloyale et qui favorise le succès à l'étranger.

Les milieux de travail sont en constante évolution, et le Programme du travail, au moyen de ces programmes et activités, aide les Canadiens à s'ajuster, à prospérer et à contribuer à une économie productive. Je suis convaincue qu'en travaillant ensemble, nous atteindrons nos objectifs, et ce, au bénéfice des Canadiens.

L'honorable Lisa Raitt, C.P., députée
Ministre du Travail

Section 1 Survol du Ministère

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Introduction

Ce Rapport sur les plans et les priorités est le principal document de planification et d'établissement des priorités de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour 2011-2012. Il fournit un survol du travail du Ministère, des défis qu'il doit relever, des dépenses prévues et des résultats attendus.

1.1 Raison d'être et responsabilités

RHDCC a pour mission de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit plus productive et gratifiante, et d'améliorer la qualité de vie au pays. Pour remplir son mandat, le Ministère intervient dans trois secteurs d'activité : les programmes de soutien aux ressources humaines et au développement des compétences, le Programme du travail, et Service Canada. Ensemble, les trois secteurs d'activité de RHDCC gèrent une multitude de programmes et services qui viennent en aide à la population canadienne à toutes les étapes de la vie, par exemple :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada;
- l'assurance-emploi;
- les programmes canadiens de prêts et de bourses aux étudiants;
- la Prestation nationale pour enfants;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Ces mesures d'aide directe aux Canadiennes et Canadiens font partie du filet de sécurité sociale du Canada et représentent près de 95 % des dépenses du Ministère. Elles procurent une sécurité du revenu de base aux personnes âgées et aident les travailleurs au chômage à revenir sur le marché du travail, les étudiants à financer leurs études postsecondaires et les familles, notamment celles à revenu faible ou moyen, à s'occuper de leurs jeunes enfants.

RHDCC accorde également des fonds à des organisations et aux autres niveaux de gouvernement dans le cadre de programmes ciblés touchant le marché du travail ou le développement social. Ces programmes

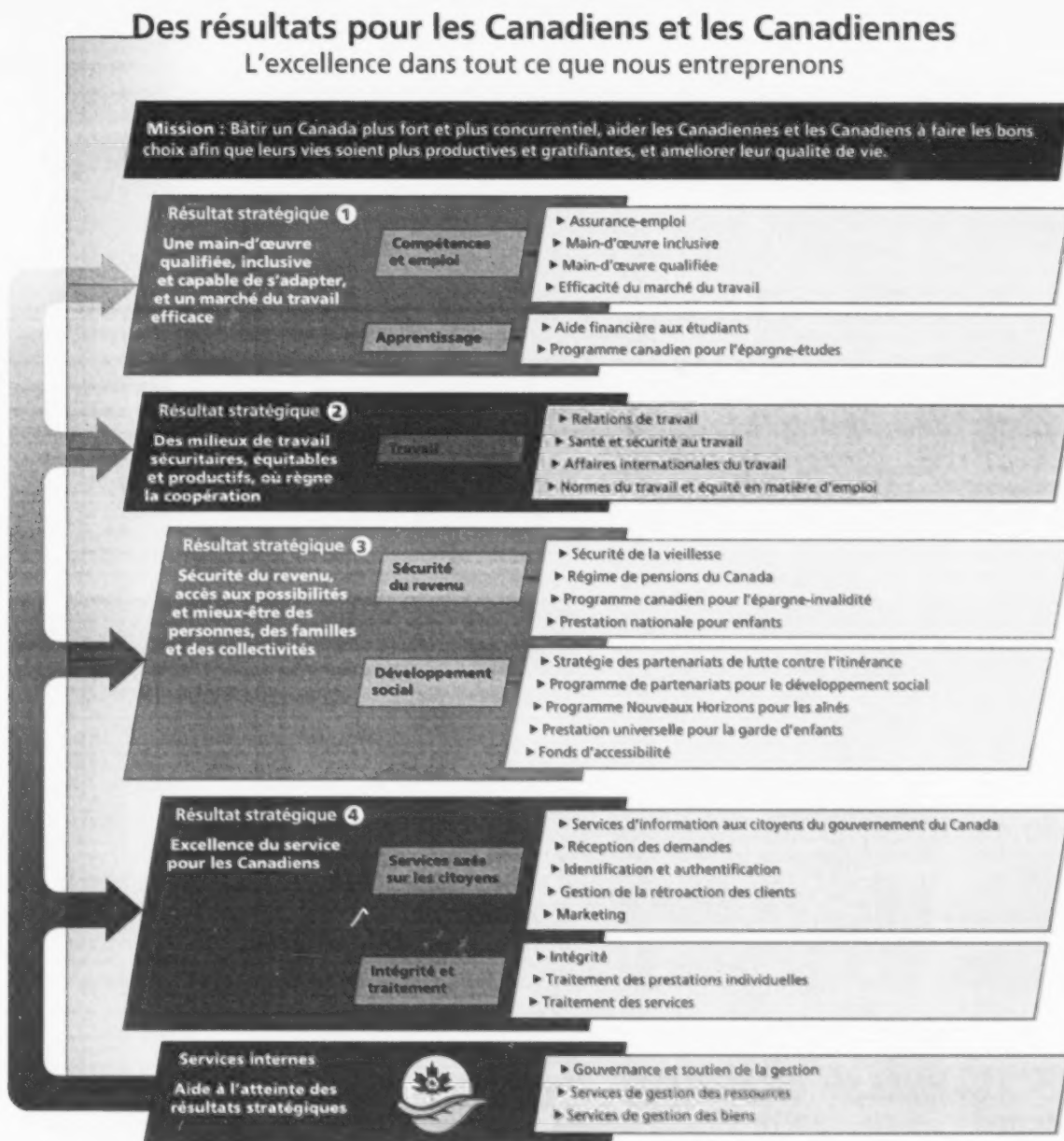
ont pour but d'améliorer la compétitivité du Canada, de créer un marché national de l'emploi souple, de multiplier les possibilités pour les citoyens vulnérables de participer au marché du travail et à la société, et d'aider les Canadiennes et les Canadiens à devenir plus résilients, plus compétents et plus souples, en supprimant les obstacles au perfectionnement des compétences et à la poursuite d'études postsecondaires. En travaillant de concert avec les collectivités et les organismes communautaires, le Ministère maintient également un réseau de partenariats sociaux qui l'aide à répondre aux besoins sociaux des personnes dans le besoin, dans toutes les régions du pays.

Par l'intermédiaire du Programme du travail, RHDCC est responsable des lois et des politiques du travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Son mandat consiste entre autres à promouvoir et à protéger les normes du travail et la santé et la sécurité au travail, à favoriser des relations de travail constructives, à élaborer des politiques et des options de programme liées au travail en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, à fournir des renseignements sur mesure sur les relations industrielles et les tendances dans les milieux de travail, à représenter le Canada au sein d'organisations internationales qui traitent de questions liées au travail, et à négocier des accords de coopération dans le domaine du travail et des cadres de collaboration avec les pays partenaires au libre-échange et avec les économies émergentes.


Service Canada permet aux citoyens d'accéder aux programmes de RHDCC et à d'autres programmes et services du gouvernement du Canada à partir de plus de 600 points de service répartis dans l'ensemble du territoire canadien. En plus d'offrir des services en personne, l'organisme répond aux besoins des Canadiennes et des Canadiens en ligne, au www.servicecanada.gc.ca et par téléphone, au 1 800 O-Canada, grâce à son réseau de centres d'appels divisé par programme.

En 2011-2012, RHDCC continuera à jouer un rôle clé dans la prestation de programmes et services aux citoyens et aux employeurs afin de les aider à s'adapter à l'évolution de la situation économique et à se préparer pour l'avenir.

1.2 Architecture des activités de programme et contribution à la Stratégie fédérale de développement durable



L'architecture des activités de programme (AAP) de RHDCC reflète l'ensemble des programmes offerts par RHDCC ainsi que les résultats stratégiques qu'ils visent à procurer aux Canadiens. L'AAP présente aussi une activité de programme réservée aux services internes du Ministère, qui sont essentiels à l'atteinte des quatre résultats stratégiques de RHDCC. Ces services sont décrits à la section 1.3 du présent rapport.

Le symbole  dans la boîte des services internes indique que RHDCC participe à la Stratégie fédérale de développement durable. Compte tenu de la nature de son mandat, le Ministère se concentrera sur la quatrième priorité de la Stratégie, « Réduire l'empreinte environnementale – En commençant par le gouvernement ». Pour obtenir plus d'information sur les activités de RHDCC qui appuient

le développement durable, veuillez consulter le <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdc/publications/rapports/sdd-2011-2012/page00.shtml> et le http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/mmr/rpp/index.shtml. Pour des renseignements complets sur la Stratégie fédérale de développement durable, rendez-vous au <http://www.ec.gc.ca/dd-sd/default.asp?lang=Fr&n=C2844D2D-1>.

1.3 Sommaire de la planification

Cette sous-section présente un sommaire concis et global des résultats stratégiques visés par le Ministère, y compris les objectifs en matière de dépenses et de rendement pour 2011-2012. Des renseignements plus détaillés seront fournis à la section 2.

Résultat stratégique 1 Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Pour réaliser ce résultat stratégique, RHDCC aide les Canadiennes et les Canadiens à profiter des occasions d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances et de poursuivre et terminer des études postsecondaires. Dans le cadre de ses programmes, le Ministère :

- offre à ceux qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi un soutien temporaire au revenu pendant leur recherche d'emploi;
- accorde des prêts et des bourses aux étudiants de niveau postsecondaire;
- encourage les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires d'un enfant de moins de 18 ans;
- fournit aux Canadiens des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel en travaillant de concert avec des partenaires, notamment les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organisations autochtones et les organismes nationaux et communautaires.

RHDCC favorise la participation à la population active en :

- réduisant les obstacles, surtout pour les groupes sous-représentés comme les Autochtones, les travailleurs âgés, les jeunes et les personnes handicapées;
- réduisant les obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre;
- produisant de l'information sur le marché du travail pour la population actuelle et les nouveaux arrivants;
- facilitant la reconnaissance des titres de compétence et qualités des nouveaux arrivants qui ont été formés à l'étranger.

Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Taux d'emploi : Proportion des gens en âge de travailler qui ont un emploi Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.	Maintenir ou augmenter le taux d'emploi Résultats antérieurs 2009-2010 : 71,3 % 2008-2009 : 73,2 % 2007-2008 : 73,7 % 2006-2007 : 73,1 % 2005-2006 : 72,6 %
Pourcentage de la population active canadienne (25 à 64 ans) ayant obtenu un titre de compétence de niveau postsecondaire Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.	66,3 % Résultats antérieurs 2009 : 65,0 % 2008 : 64,3 % 2007 : 63,7 % 2006 : 62,8 % 1990 : 44,2 %

(À suivre)

(Suite et fin)

Résultat stratégique 1 Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Classement du Canada parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) quant au pourcentage de la population ayant un titre de niveau postsecondaire Source : OCDE, <i>Regards sur l'éducation 2011</i> .	Rester au premier rang Résultats antérieurs 2008 : premier rang 2007 : premier rang 2006 : premier rang 2005 : premier rang 2004 : premier rang Note : Les données illustrent la situation telle qu'elle était deux ans auparavant.

Activité de programme ^a	Prévision des dépenses pour 2010-2011 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Compétences et emploi	25 496,3	21 293,8	20 724,1	20 469,2	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
Apprentissage	2 995,3	2 606,7	2 525,2	2 490,1	Une économie axée sur l'innovation et le savoir
Total	28 491,6	23 900,5	23 249,3	22 959,3	

^a Pour obtenir une description des activités de programme, consultez le Budget principal des dépenses en ligne au www.tbs-sct.gc.ca/est-prg.

Résultat stratégique 2

Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Pour atteindre ce résultat stratégique, le Ministère, par l'intermédiaire du Programme du travail :

- élabore des options novatrices de programmes et de politiques et examine la possibilité de moderniser les lois et règlements en réaction à l'évolution des milieux de travail et des relations employeur-employé;
- recueille, analyse et diffuse de l'information sur les développements des négociations collectives, sur le droit du travail et sur les tendances dans les milieux de travail au Canada;
- offre des services de médiation et de conciliation aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale et aux syndicats qui prennent part à des négociations collectives;
- impose l'observation des normes du travail et des normes de santé et sécurité au travail, telles qu'elles sont définies dans le *Code canadien du travail*, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale;
- applique la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, qui régit les justes salaires et les conditions de travail des travailleurs embauchés dans le cadre de contrats fédéraux de construction, de restauration, de réparation ou de démolition;
- offre des outils et des conseils favorisant l'équité en matière d'emploi, la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme et la diversité en milieu de travail;
- exécute le Programme de contrats fédéraux;
- fournit les services de protection contre les incendies dans tous les édifices et toutes les installations dont le gouvernement fédéral est propriétaire ou locataire, de même que dans les écoles et les principaux immeubles publics des bandes des communautés des Premières nations;
- administre le Programme de protection des salariés;
- gère les relations entre les ministères responsables du Travail au Canada;
- gère la participation du Canada aux forums internationaux sur le travail;
- négocie et met en œuvre les accords de coopération dans le domaine du travail dans le cadre des négociations sur le libre-échange et des cadres de coopération, afin de promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada à l'étranger et d'investir stratégiquement dans le développement des capacités dans les pays partenaires.

Indicateurs de rendement		Objectifs et résultats antérieurs			
Pourcentage de conflits de travail réglés en vertu de la partie I (« Relations du travail ») du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail		95 %			
Source : Données administratives.		Résultats antérieurs			
		2009-2010 : 94 %			
		2008-2009 : 94 %			
		2007-2008 : 93 %			
		2006-2007 : 97 %			
		2005-2006 : 97 %			

Activité de programme ^a	Prévision des dépenses pour 2010-2011 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Travail	298,3	307,1	312,5	312,4	Un marché équitable et sécurisé
Total	298,3	307,1	312,5	312,4	

^a Pour obtenir une description des activités de programme, consultez le Budget principal des dépenses en ligne au www.tbs-sct.gc.ca/est-pre.

Résultat stratégique 3**Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités**

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDC établit des politiques sur le système de pension public du Canada, dont il assure la gestion. Le système fournit des pensions de retraite, des pensions de survivant et des prestations d'invalidité par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. RHDC verse aussi des prestations dans le cadre de programmes comme la Prestation nationale pour enfants, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, et le Programme canadien pour l'épargne-invalidité, qui aide les Canadiennes et Canadiens handicapés et leur famille à épargner pour l'avenir. RHDC est également le ministère fédéral responsable de l'adoption internationale au Canada. Enfin, par l'intermédiaire du Bureau de la condition des personnes handicapées, RHDC coordonne les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour promouvoir la pleine participation des Canadiennes et Canadiens handicapés aux programmes d'apprentissage, au marché du travail et à la vie communautaire.

Le Ministère s'est associé à des partenaires pour améliorer l'accès aux possibilités et le mieux-être des personnes, des familles et des collectivités en mettant en œuvre des politiques et des programmes visant :

- les enfants et les familles;
- les aînés;
- les personnes handicapées;
- les collectivités qui cherchent à régler les problèmes qu'elles vivent;
- les personnes et les familles qui sont sans abri et celles à risque de le devenir.

Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Pourcentage de la population ayant une capacité d'achat de biens et services correspondant à un niveau de vie décent au Canada, d'après la Mesure du panier de consommation (MPC) ^a	90,5 % Résultats antérieurs 2007 : 89,9 % 2006 : 88,1 % 2005 : 87,6 % 2004 : 86,9 % 2003 : 86,8 % Note : Les données illustrent la situation telle qu'elle était trois ans auparavant.

Activité de programme ^b	Prévision des dépenses pour 2010-2011 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Sécurité du revenu	68043,6	71 485,0	75 415,9	79 726,7	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
Développement social	2914,1	2898,3	2936,3	2950,1	Une société qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Total	70957,7	74383,3	78352,2	82676,8	

^a La MPC est une mesure du faible revenu fondée sur le coût d'un panier de biens et services déterminés. La MPC mesure la fréquence, l'ampleur et la persistance du faible revenu à l'échelle nationale en fonction du sexe pour les principaux groupes d'âge et pour les cinq groupes de personnes à risque de demeurer longtemps en situation de faible revenu (parents seuls, personnes seules de 45 à 64 ans, personnes ayant une incapacité qui limite leur aptitude au travail, nouveaux immigrants, et Autochtones habitant hors des réserves).

^b Pour obtenir une description des activités de programme, consultez le Budget principal des dépenses en ligne au www.tbs-sct.gc.ca/est-pre.

Résultat stratégique 4 Excellence du service pour les Canadiennes et les Canadiens

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDOC, par l'intermédiaire de Service Canada, donne aux Canadiennes et aux Canadiens l'accès à une panoplie de programmes et services du gouvernement du Canada. Grâce à son réseau de prestations de services, il aide la population canadienne à trouver de l'information sur les programmes et services du gouvernement du Canada, à demander les prestations auxquelles elle a droit dans le cadre de programmes comme la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada ou l'assurance-emploi, et à accéder aux services fournis pour le compte de partenaires, comme le Programme des agents réceptionnaires des demandes de passeport.

Le Ministère s'est engagé à viser constamment l'excellence et à toujours améliorer la prestation des services aux Canadiennes et aux Canadiens. En même temps, le lien privilégié de Service Canada avec la population permet de solliciter la participation des citoyens, de dialoguer avec eux et d'obtenir leur rétroaction. On peut ainsi tenir compte de l'évolution de leurs attentes et de leurs besoins dans l'orientation des politiques, l'élaboration des programmes et la prestation des services.

Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Pourcentage de clients dont les attentes en matière de service sont satisfaites Source : Enquête sur la satisfaction des clients, 2010.	L'objectif sera fixé en fonction du résultat de 2010-2011 Résultat antérieur 2010-2011 : Année de référence
Pourcentage d'organismes partenaires dont les attentes en matière de service sont satisfaites Source : Données administratives.	L'objectif sera fixé en fonction du résultat de 2010-2011 Résultat antérieur 2010-2011 : Année de référence

Activité de programme ^a	Prévision des dépenses pour 2010-2011 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Services axés sur les citoyens	529,9	431,3	430,4	422,3	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens
Intégrité et traitement	720,9	638,4	636,6	637,1	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens
Total	1 250,8	1 069,7	1 067,0	1 059,4	

^a Pour obtenir une description des activités de programme, consultez le Budget principal des dépenses en ligne au www.tbs-sct.gc.ca/est-pre.

Services internes



Les Services internes sont des activités et des ressources qui répondent aux besoins des programmes et des autres obligations d'une organisation. Les Services internes de RHDCC sont les suivants : Agent principal des finances; Services des ressources humaines; Services juridiques; Politique stratégique et Recherche; Affaires publiques et Relations avec les intervenants; Services de vérification interne; Sécurité et Intégrité interne; Innovation, Information et Technologie; et Secrétariat ministériel.

Activité de programme ^a	Prévision des dépenses pour 2010-2011 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)		
		2011-2012	2012-2013	2013-2014
Services internes	1 016,5	859,5	860,3	834,6
Total	1 016,5	859,5	860,3	834,6

^a Pour obtenir une description des activités de programme, consultez le Budget principal des dépenses en ligne au www.tbs-sct.gc.ca/est-pre.

1.4 Contribution des priorités aux résultats stratégiques

La présente sous-section fournit un résumé des priorités du Ministère. Les priorités sont des activités particulières sur lesquelles le Ministère a choisi de centrer ses efforts et ses ressources, dans le but de veiller aux progrès continus à l'égard des divers résultats stratégiques. Ces priorités ne constituent pas une liste exhaustive des initiatives du Ministère, mais présentent plutôt les activités stratégiques qui ont été jugées essentielles à la réussite continue du Ministère.

Comme le souligne le présent document, les priorités du Ministère sont harmonisées avec ses résultats stratégiques et sont classées en deux catégories : les priorités opérationnelles et les priorités de gestion.

Les priorités opérationnelles ciblent les mécanismes par lesquels on pourra obtenir de meilleurs résultats pour les Canadiennes et les Canadiens en fonction du mandat de RHDCC, tout en assurant l'optimisation des ressources. Les priorités de gestion ont trait à l'amélioration des pratiques de gestion internes, des mesures de contrôle et de l'infrastructure du Ministère dans des domaines comme les ressources humaines, la gestion du risque et les services ministériels.

Les priorités sont liées au programme pluriannuel du Ministère, qui comprend le désengagement progressif prévu dans le Plan d'action économique du Canada, les décisions du budget de 2011 ainsi que la modernisation et la transformation de plusieurs services internes clés, notamment les ressources humaines, les finances et les technologies de l'information.

Priorité opérationnelle	Description
S'assurer que les programmes d'apprentissage et d'emploi suivent l'évolution de la situation socioéconomique.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>La reprise économique se poursuit au Canada. Cependant, la conjoncture économique mondiale reste incertaine. Les programmes d'apprentissage et d'emploi de RHDCC doivent continuer à répondre aux besoins de la population en fournissant un soutien au revenu efficace, en supprimant les obstacles aux études postsecondaires et au perfectionnement des compétences, en augmentant la participation à la population active des groupes sous-représentés et en favorisant un marché du travail efficace et intégrateur.</p> <p>Les programmes de RHDCC doivent également s'attaquer aux enjeux à long terme du marché du travail au Canada, y compris les lacunes en matière de compétences dans des secteurs clés et la diminution de la population active à cause du vieillissement de la population.</p> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Résultat stratégique 0 Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace</p> <p>Résultat stratégique 3 Excellence du service pour les Canadiennes et les Canadiens</p> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none">• Fournir des mesures efficaces de soutien au revenu.• Soutenir les efforts que déploient les Canadiennes et les Canadiens pour poursuivre des études postsecondaires et perfectionner leurs compétences.• Améliorer la qualité et la diffusion de l'information sur les programmes d'apprentissage et sur le marché du travail.

(À suivre)

(Suite)

Priorité opérationnelle	Description
Renforcer les services de médiation et de conciliation dans le domaine du travail et négocier des normes du travail internationales.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Compte tenu de la complexité croissante des enjeux abordés à la table de négociation, par exemple les pensions, il est essentiel que le Programme du travail soit en mesure d'aider rapidement et proactivement au règlement des conflits de travail avant que les parties ne recourent à un arrêt du travail.</p> <p>Le gouvernement tient résolument à mettre en œuvre un programme complet de libre-échange. Ainsi, chaque fois qu'il entame la négociation d'un accord de libre-échange, le Programme du travail doit mettre en place un accord de coopération dans le domaine du travail.</p> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Résultat stratégique ② Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération</p> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none">• Fournir des services de médiation et de conciliation de grande qualité pour aider les employeurs et les syndicats à régler les conflits de travail.• Négocier des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail.
Soutenir les activités des collectivités et des organismes communautaires visant à régler les problèmes locaux et à répondre aux besoins en matière de développement social des Canadiennes et des Canadiens.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Dans le Discours du Trône prononcé en mars 2010, on soulignait l'importance que le gouvernement fédéral soutienne les activités des collectivités qui servent à résoudre les problèmes locaux, par exemple en établissant des partenariats avec des organismes de bienfaisance novateurs et des entreprises avant-gardistes du secteur privé en vue de trouver de nouvelles solutions à des problèmes sociaux.</p> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Résultat stratégique ② Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités</p> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre la nouvelle approche relative à la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.• Renforcer les partenariats sociaux et promouvoir la contribution de divers secteurs de la société à l'élaboration de nouvelles approches aux enjeux sociaux.

(À suivre)

(Suite et fin)

Priorité opérationnelle	Description
Moderniser les programmes et services du Ministère de même que leurs modes de prestation afin d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiennes et aux Canadiens.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Puisque, pour des millions de Canadiennes et de Canadiens, Service Canada est le visage du gouvernement, on poursuivra la modernisation de ses modes de prestations de services afin de répondre à l'évolution des besoins des citoyens et d'assurer la qualité des services et l'optimisation des ressources. Il faudra donc moderniser certains grands programmes (p. ex. l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse) afin d'assurer l'amélioration continue de la prestation des services et de réagir à l'évolution de la situation économique et démographique.</p> <p>Les subventions et contributions offertes dans le cadre de programmes ciblés sont un mécanisme clé d'aide aux citoyens. Le Ministère établira et mettra en œuvre une seconde vague d'améliorations afin de renforcer l'administration de ces programmes et de produire des résultats pour les Canadiennes et les Canadiens.</p> <p>De son côté, le Programme du travail modernisera ses activités de manière à pouvoir répondre à une demande accrue en ce qui concerne la santé et sécurité au travail, les renvois injustifiés et les salaires impayés.</p> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Résultat stratégique ① Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace</p> <p>Résultat stratégique ② Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération</p> <p>Résultat stratégique ③ Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités</p> <p>Résultat stratégique ④ Excellence du service pour les Canadiennes et les Canadiens</p> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none">• Poursuivre la modernisation de la prestation de services pour répondre aux besoins des citoyens et augmenter l'efficacité interne et l'intégrité des activités, ce qui veut dire :<ul style="list-style-type: none">– continuer à moderniser la prestation de l'assurance-emploi;– améliorer les services et politiques ciblant les personnes âgées dans le cadre du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse;– améliorer les divers modes de prestation utilisés par les citoyens pour trouver de l'information et accéder aux programmes et services et élargir la portée des services offerts par Service Canada.• Utiliser des approches et des outils modernes pour offrir les services et assurer la conformité en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les normes du travail et l'équité en emploi.• Moderniser et harmoniser les programmes fédéraux-provinciaux et fédéraux-territoriaux d'aide financière aux étudiants et faire davantage connaître les incitatifs à l'épargne en vue des études postsecondaires.• Moderniser la prestation des subventions et contributions en offrant davantage de services en ligne et en réduisant le fardeau administratif imposé aux demandeurs et aux bénéficiaires.

Priorité de gestion	Description
Poursuivre la modernisation et l'harmonisation des fonctions et des systèmes de services internes de manière à améliorer notre capacité de produire des résultats pour les Canadiennes et les Canadiens.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>On modernisera les services et systèmes internes clés, qui sont un soutien essentiel à la prestation des services, en particulier ceux touchant les ressources humaines, la gestion financière et les technologies de l'information. En transformant sur plusieurs années les services et les systèmes clés de gestion des ressources, on renforcera le processus décisionnel et on fera en sorte que le Ministère continue d'améliorer la prestation des services aux citoyens.</p> <hr/> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Services internes Aider à l'atteinte des résultats stratégiques</p> <hr/> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le renouvellement des systèmes d'administration ministériels électroniques qui soutiennent la planification des ressources. • Continuer à adopter des processus opérationnels communs pour les ressources humaines, la technologie de l'information et la gestion financière, y compris pour la prestation de services par des tiers.
Renforcer les pratiques et l'infrastructure de gestion du Ministère et contribuer au renouvellement de la fonction publique.	<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Cette priorité reflète l'engagement permanent de RHDCC à l'égard du renouvellement, de la création d'un milieu de travail sain et habilitant et de l'amélioration des processus internes visant la protection des renseignements personnels, la sécurité, l'intégrité et la planification des investissements. Ces activités sont un élément essentiel de la responsabilité qu'a le Ministère d'assurer la saine gestion des fonds publics, l'intégrité et l'optimisation des ressources de programmes et l'excellence des services offerts aux Canadiennes et aux Canadiens.</p> <hr/> <p>Lien avec les résultats stratégiques</p> <p>Services internes Aider à l'atteinte des résultats stratégiques</p> <hr/> <p>Plan pour satisfaire à cette priorité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le renouvellement de la fonction publique en favorisant un milieu de travail sain et habilitant, le perfectionnement de la main-d'œuvre et un leadership fort. • Améliorer les mesures de gestion pour favoriser le respect des obligations législatives et stratégiques touchant la protection des renseignements personnels, la sécurité et l'intégrité à l'interne. • Élaborer un bon plan pluriannuel d'investissements pour le Ministère.

1.5 Analyse des risques

Dans la foulée de la crise économique, le Ministère va continuer en 2011–2012 à aider les Canadiens à s'adapter à la nouvelle réalité du marché du travail et à se préparer activement à occuper les emplois de demain, sur un marché mondial de plus en plus compétitif. L'évolution de la conjoncture économique pourrait entraîner une fluctuation de la demande en ce qui concerne les programmes et services du Ministère. Par conséquent, RHDCC devra peut-être modifier ses programmes et ses politiques pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

Le programme pluriannuel du Ministère, comprenant la modernisation et la transformation de plusieurs services internes clés au cours des cinq prochaines années, amènera également des changements. Le Ministère profitera de ces initiatives pour faire la promotion d'un milieu de travail sain et habilitant dans le cadre des activités continues de renouvellement de la fonction publique.

En tenant compte de ce contexte environnemental, le Ministère a cerné les risques organisationnels et les stratégies d'atténuation connexes touchant les domaines suivants pour 2011–2012 :

- Demande de pensions et de prestations;
- Ressources humaines;
- Infrastructure de technologie de l'information;
- Gestion de l'information;
- Gestion financière.

Demande de pensions et de prestations

En 2011–2012, le Ministère s'attend à ce que la demande de services de base reste élevée. Les tendances démographiques à long terme annoncent une croissance continue de la demande de services liés à la Sécurité de la vieillesse, au Régime de pensions du Canada (RPC) et au Programme de prestations d'invalidité du RPC. L'évolution du profil démographique entraînera une charge de travail accrue, en raison de l'augmentation du nombre de demandes, qui sera difficile à gérer si les mécanismes de prestation des programmes offerts aux Canadiennes et aux Canadiens ne sont pas modernisés. Pour atténuer ce risque,

RHDCC modernisera au fil du temps l'administration et l'exécution du programme de la Sécurité de la vieillesse, du RPC et du Programme de prestations d'invalidité du RPC. Il s'efforcera en particulier de consacrer ses ressources à l'amélioration de l'expérience des clients et des intervenants et de simplifier le processus de présentation des demandes.

En plus de ces activités d'atténuation particulières, le Ministère a déjà mis en place une stratégie générale visant à soutenir une gestion efficace de la charge de travail à l'échelle de son réseau de prestation de services. Afin de maintenir ses normes de service, le Ministère a optimisé ses activités de traitement et de prestation de services partout au Canada et amélioré ses services Internet pour offrir plus d'options de libre-service à la population.

Ressources humaines

Comme le reste de la population canadienne, l'effectif du Ministère vieillit, et le taux de roulement demeure élevé. Compte tenu de ces tendances, il est de plus en plus crucial de gérer de manière plus systématique le renouvellement et le changement organisationnels, de sorte que le Ministère dispose au bon moment du personnel compétent pour remplir son mandat.

Pour atténuer le risque, le Ministère poursuivra la mise en œuvre de son Plan d'action pour le renouvellement et l'excellence, qui vise à augmenter la résilience et la solidité de son effectif. Il mettra davantage l'accent sur la planification intégrée des activités pour mieux harmoniser ses besoins en ressources humaines et les besoins changeants de l'organisation.

De plus, RHDCC continuera à bâtir un milieu de travail habilitant et un effectif apte à accomplir sa mission en favorisant un leadership fort des cadres et des gestionnaires. On mettra ensuite l'accent sur le perfectionnement des compétences des employés et sur la création d'un environnement propice à l'habilitation et à la mobilisation des employés, en encourageant la créativité, l'innovation et l'adoption de politiques d'avant-garde.

Infrastructure de technologie de l'information

L'infrastructure de technologies de l'information de RHDCC prend de l'âge et doit être mise à niveau

pour répondre à la demande croissante de services et pour appuyer les nouveaux processus opérationnels automatisés. Le Ministère continuera d'investir dans les infrastructures, y compris dans le déploiement planifié de l'amélioration continue des biens de technologies de l'information, pour remplacer l'équipement vieillissant et appuyer la modernisation des programmes, des opérations relatives à la prestation de services et des services internes du Ministère.

Gestion de l'information

Le mandat de RHDCC est vaste, et le Ministère offre tout un éventail de programmes et services aux citoyens. Ces programmes exigent l'adoption de pratiques de tenue de dossiers axées sur le détail et l'exactitude. Comme en ce moment l'approche de la tenue de dossiers varie d'un programme à l'autre, il faudra assurer une plus grande uniformité afin de réduire le temps et le travail requis pour fournir des renseignements exacts en temps opportun dans le cadre de la prestation des services aux Canadiennes et aux Canadiens, de la gestion des ressources ministérielles (humaines, financières et matérielles) et de la présentation de rapports au Parlement.

Afin d'atténuer ce risque, le Ministère mettra en œuvre une stratégie de gestion de l'information, assortie de mesures de formation et d'activités de sensibilisation, afin d'améliorer les pratiques du Ministère en matière de gestion de l'information et de tenue de dossiers, tout en passant en même temps à l'imagerie électronique des dossiers papier. Ainsi, il augmentera l'intégrité, la sécurité et l'automatisation des processus de tenue de dossiers, mesure essentielle pour assurer le respect de la directive du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la tenue des dossiers.

Plus particulièrement, le Ministère cherchera à réduire les risques liés à la gestion des renseignements personnels en augmentant la sensibilisation grâce à la formation et en s'assurant de mettre en place des structures appropriées pour soutenir une gestion adéquate des renseignements personnels.

Gestion financière

Le Conseil du Trésor a récemment mis en place de nouvelles normes sur les mesures de contrôle de la gestion financière dans l'ensemble du gouvernement du Canada afin de favoriser une intendance continue, l'optimisation des ressources et l'excellence du service. Pour respecter ces nouvelles normes, le Ministère augmentera sa capacité en matière de gestion financière, entre autres en formant son personnel et en instaurant un nouveau modèle structurel pour la Direction générale de l'agent principal des finances. Il cherchera également à renforcer le cadre de gestion financière en se penchant sur les cadres de contrôle, les registres des risques et l'état de préparation aux vérifications. Enfin, il prendra des mesures pour remplacer son Système de gestion ministériel pour améliorer la sécurité, l'efficacité et l'utilité de son système de gestion financière.

1.6 Profil des dépenses

En 2011-2012, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) prévoit consacrer plus de 101,1 milliards de dollars aux programmes et services. De cette somme, 95,8 milliards de dollars sont versés directement aux Canadiennes et aux Canadiens dans le cadre de programmes de paiements de transfert, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Prestation

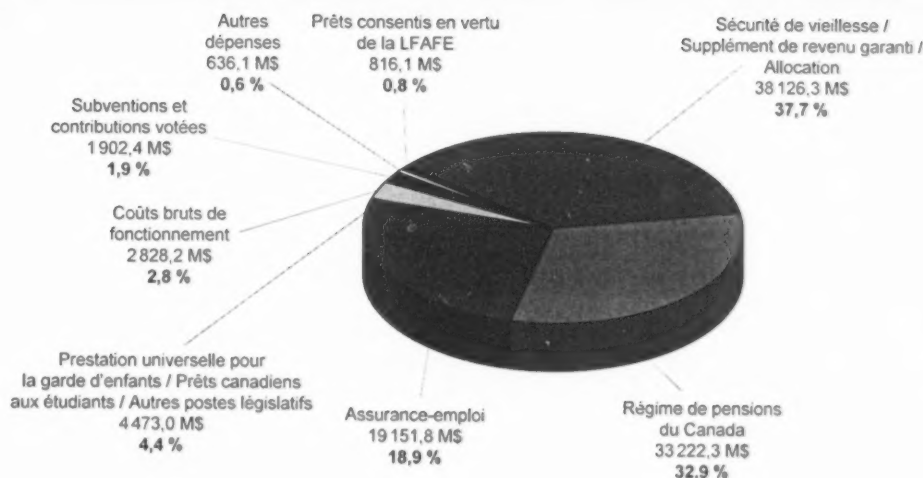
Ressources financières

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
(en millions de dollars)	101 156,2	104 460,8	108 473,9

Ressources humaines

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Équivalents temps plein	23 955	23 815	23 587

Total consolidé 101 156,2 M\$



Ressources humaines et Développement des compétences - Dépenses brutes (en millions de dollars)

Budgétaire

Coûts nets de fonctionnement	1 111,1
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :	
Régime de pensions du Canada	258,0
Compte d'assurance-emploi	1 318,3
Indemnisation des accidentés du travail	126,4
Autres ministères	14,4
Coûts bruts de fonctionnement	2 828,2
Subventions et contributions votées	1 902,4

Total des dépenses brutes 4 730,6

Autres - Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouverts du Compte d'assurance-emploi et du RPC 636,1

Non Budgétaire

Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE) 816,1

Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)

Subventions et contributions

Programme de la Sécurité de la vieillesse	29 162,2
Supplément de revenu garanti	8 429,8
Allocations	534,3
Autres paiements législatifs :	
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 660,0
Prêts canadiens aux étudiants	894,1
Subvention canadienne pour l'épargne-études	660,0
Régime enregistré d'épargne-invalidité	83,0
Bon d'études canadien	76,0
Programme de protection des salariés	56,2
Passeport pour ma réussite	6,0
	4 435,3

Sous-total 42 561,6

Prestations du Régime de pensions du Canada 33 222,3

Prestations d'assurance-emploi
Partie I 17 030,0
Partie II 2 121,8 19 151,8

Autres comptes à fins déterminées 37,7^a

Total des paiements de transfert législatifs 94 973,4

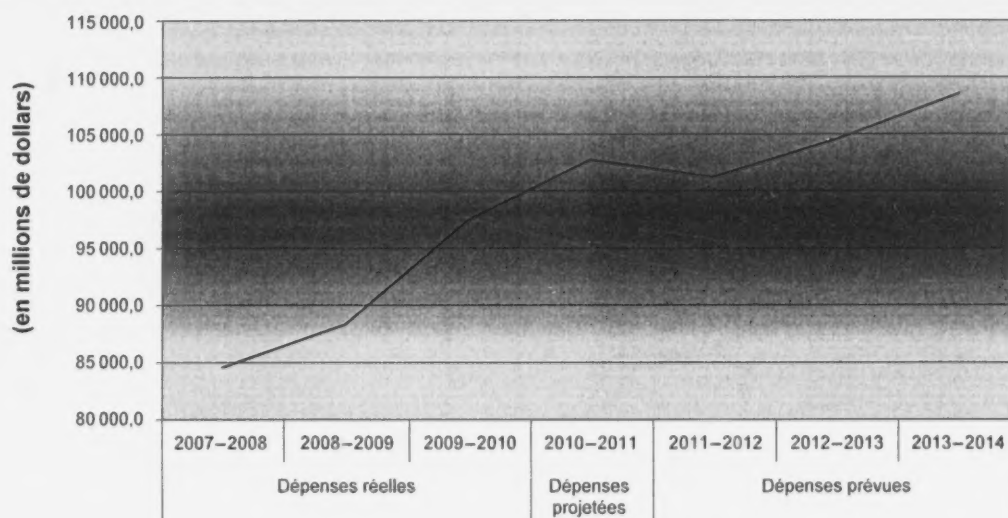
^a Ce montant comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État, au Fonds d'assurance de la fonction publique et au Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses du millénaire.

universelle pour la garde d'enfants, la Sécurité de la vieillesse et les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Le graphique ci-dessous reflète les tendances au chapitre des dépenses de RHDCC de 2007-2008 à 2013-2014. Pour l'exercice 2011-2012, RHDCC prévoit dépenser environ 101 milliards de dollars pour obtenir les résultats attendus de ses activités de programme.

Pour les périodes de 2007-2008 à 2010-2011, les dépenses totales tiennent compte des crédits parlementaires et des sources de revenus, du Budget principal des dépenses, et du Budget supplémentaire des dépenses. Pour les périodes de 2011-2012 à 2013-2014, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues.

Tendances au chapitre des dépenses



Total consolidé des dépenses (en millions de dollars)

Dépenses réelles			Dépenses projetées	Dépenses prévues		
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
84 504,4	88 264,2	97 402,7	102 655,7	101 156,2	104 460,8	108 473,9

Les dépenses réelles en 2008–2009 dépassaient de 3,8 milliards de dollars les dépenses réelles de l'année 2007–2008, principalement en raison des augmentations de 2,0 milliards de dollars en prestations d'assurance-emploi et de 1,5 milliard de dollars en prestations du Régime de pensions du Canada. De plus, au cours de la même période, les prestations de la Sécurité de la vieillesse ont été plus élevées de 1,4 milliard de dollars en raison du changement dans le nombre estimé de bénéficiaires. Ces augmentations ont été contrebalancées par une diminution des dépenses de 1,8 milliard de dollars par rapport à 2007–2008 pour l'exécution et la prestation par Service Canada des Paiements d'expérience commune, une des cinq composantes de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens.

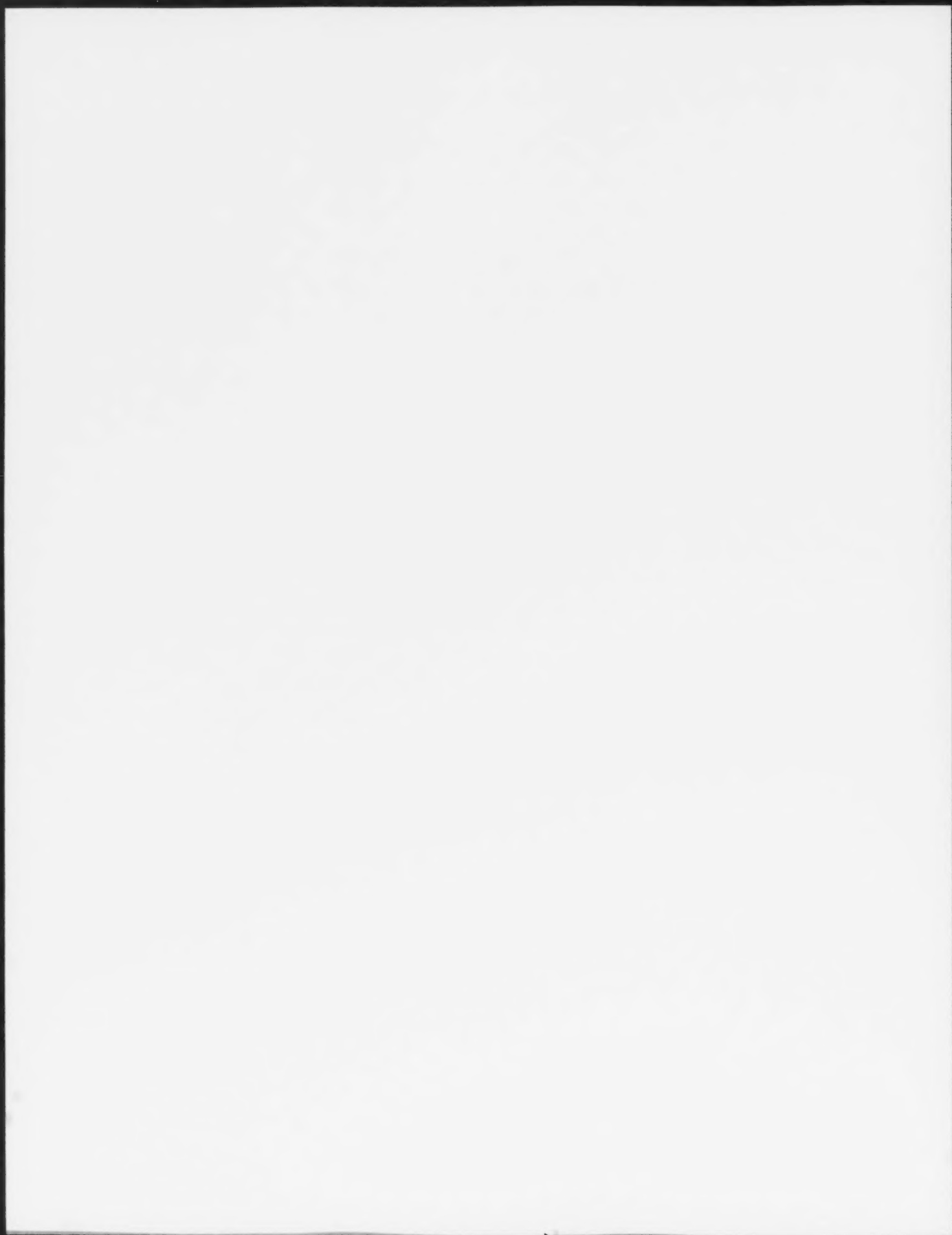
En 2009–2010, les dépenses réelles dépassaient de 9,1 milliards de dollars les dépenses de 2008–2009. L'augmentation est en grande partie attribuable à une hausse de 3,6 milliards de dollars des prestations et des coûts administratifs de l'assurance-emploi liée au ralentissement économique, à une augmentation de 2,3 milliards de dollars pour les initiatives annoncées dans le *Plan d'action économique du Canada*, à une augmentation de 1,4 milliard de dollars en prestations du Régime de pensions du Canada, et à une augmentation de 1,3 milliard de dollars en prestations de la Sécurité de la vieillesse en raison du changement dans le nombre estimé de bénéficiaires et dans le taux mensuel moyen projeté.

La prévision des dépenses pour 2010–2011 dépasse de 5,3 milliards de dollars les dépenses réelles de 2009–2010 principalement en raison du 2,9 milliards de dollars investi dans la bonification des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, de l'augmentation de 1,6 milliard de dollars en versements de la Sécurité de la vieillesse, et de l'investissement de 0,3 milliard en subventions et contributions pour des mesures annoncées dans le *Plan d'action économique du Canada*.

L'augmentation des dépenses prévues s'explique par les changements apportés aux taux moyens de paiement et à la population de la Sécurité de la vieillesse ainsi que par l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada, qui reflète les prévisions sur la population cliente et sur les paiements de prestations moyens.

Budget des dépenses par crédit

Pour obtenir plus d'information sur les crédits organisationnels et les dépenses législatives du Ministère, veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2011–2012, au <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/toc-tdm-fra.asp>.



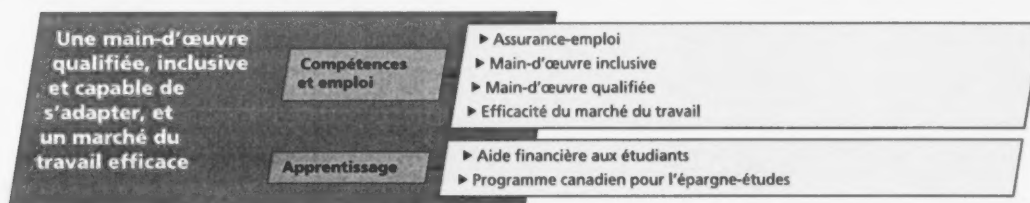
Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

**Ressources humaines et Développement
des compétences Canada**

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

La présente section fournit des renseignements plus détaillés sur les activités de programme du Ministère et sur la façon dont elles favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques. Pour chaque activité de programme, on explique les avantages prévus pour les Canadiennes et les Canadiens et on fixe le rendement souhaité en s'appuyant sur les résultats attendus, les indicateurs de rendement et les prévisions de dépenses. Enfin, dans les points saillants de la planification, on met en relief les activités clés liées à chaque activité de programme que le Ministère réalisera pour soutenir ses priorités et ses objectifs stratégiques.

2.1 Résultat stratégique 1



2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Dans le cadre de ses programmes de développement des compétences et d'emploi, RHDCC aide les travailleurs du Canada à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à devenir plus autonomes. Le programme d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles tout en les aidant à se préparer à occuper un emploi, à trouver un emploi et à le conserver. D'autres programmes ont pour objet de favoriser le perfectionnement des compétences et d'augmenter la participation au marché du travail de la population canadienne; ces programmes ciblent les groupes sous-représentés sur le marché du travail, par exemple les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les Autochtones.

Les programmes de RHDCC aident également les employeurs canadiens à combler leurs besoins en main-d'œuvre et à demeurer compétitifs. Grâce à ces programmes, les employeurs trouvent plus facilement des travailleurs qualifiés (formés au pays ou à l'étranger) et obtiennent les outils dont ils ont besoin pour développer les compétences de leurs employés.

Enfin, les programmes de RHDCC favorisent l'efficacité du marché du travail en diffusant en temps opportun de l'information fiable sur le marché du travail, en réduisant les obstacles à la mobilité des travailleurs dans les professions réglementées et en facilitant la reconnaissance des titres de compétence (acquis au Canada ou à l'étranger), de façon que les Canadiennes et les Canadiens puissent trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur formation.

Activité de programme Compétences et emploi

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
1947	21 293,8	1925	20 724,1	1910	20 469,2

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les travailleurs qui doivent s'adapter ont accès à une aide financière temporaire.	Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations parmi ceux qui ont récemment vécu une cessation d'emploi et qui répondent aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Source : Données administratives.	80-85 % Résultats antérieurs 2009 : 86,2 % 2008 : 82,2 % 2007 : 82,3 % 2006 : 82,7 %
La population canadienne, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, a l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif et le conserver.	Proportion de clients employés ou de retour aux études après une intervention dans le cadre d'un des programmes d'emploi du gouvernement fédéral (c.-à-d. la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et le Fonds pour les compétences et les partenariats). Source : Données administratives.	55-65 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 56,8 % 2008-2009 : 61,4 % 2007-2008 : 59,9 %
Grâce à un meilleur taux de persévérance au cours des deux premières années d'inscription dans un programme d'apprentissage, un plus grand nombre d'apprentis terminent un programme dans un métier désigné Sceau rouge.	Nombre d'apprentis qui terminent un programme d'apprentissage et obtiennent un certificat dans un métier du Sceau rouge. Source : Système d'information sur les apprentis inscrits, Statistique Canada.	Année de référence

Points saillants de la planification

Fournir des mesures efficaces de soutien au revenu

RHDCC cherchera à combler les besoins des Canadiennes et des Canadiens grâce à des programmes d'assurance-emploi qui tiennent compte de l'évolution de la situation économique et qui offrent des mesures efficaces de soutien au revenu. Il continuera aussi à mener des recherches et des analyses stratégiques, notamment sur les répercussions des projets pilotes mis en œuvre pour pallier les hauts taux de chômage,

y compris les projets sur le travail pendant une période de prestations et sur les 14 meilleures semaines de rémunération.

Aider les Canadiennes et les Canadiens à se perfectionner

RHDCC cherchera à augmenter la participation des groupes sous-représentés au marché du travail canadien (p. ex. les personnes handicapées, les Autochtones et les jeunes) en renouvelant ou en mettant en œuvre des programmes visant à combler leurs besoins et en poursuivant les recherches en

matière de politiques et l'élaboration de politiques. Il comptera sur la collaboration de partenaires et d'intervenants clés dans cette tâche.

En même temps, RHDCC travaillera de concert avec les employeurs, les provinces et les territoires et avec d'autres partenaires pour continuer d'aider les travailleurs du Canada à acquérir les compétences dont ils ont besoin sur le marché du travail canadien. À cette fin, le Ministère va mettre à jour les composantes clés de la méthode appliquée aux compétences fondamentales et continuer à collaborer avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage pour étudier la possibilité d'établir un cadre normatif du rendement au travail pour les métiers désignés Sceau rouge.

Enfin, RHDCC continuera à travailler avec des partenaires clés pour faciliter la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, et il négociera et conclura des partenariats pour des métiers ciblés dans le cadre d'ententes sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Améliorer la qualité et la diffusion de l'information sur le marché du travail

Le Ministère améliorera la qualité et l'exactitude de l'information sur le marché du travail (IMT) national, régional et local et assurera la diffusion efficace des produits d'IMT auprès des Canadiennes et des Canadiens. Pour ce faire, il devra simplifier l'information fournie en ligne, par exemple dans l'outil Travailler au Canada ou d'autres sites Web, pour mieux soutenir les citoyens dans leurs décisions relatives au marché du travail.

2.1.2 Activité de programme : Apprentissage

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et du Programme canadien de bourses aux étudiants, RHDCC aide les Canadiennes et les Canadiens à poursuivre leurs études dans un collège, une université ou une école de métiers, en réduisant les obstacles financiers grâce à l'octroi de prêts et de bourses aux étudiants qui ont des besoins financiers. RHDCC encourage les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires en cotisant à un régime enregistré d'épargne-études dans le cadre du Programme canadien pour l'épargne-études. Ensemble, ces programmes contribuent à l'établissement d'une main-d'œuvre plus compétente, adaptable et intégratrice, car ils aident tous les Canadiens à acquérir les compétences et les titres dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.

Les avantages des études postsecondaires sur le plan personnel sont évidents : en général, les travailleurs qui possèdent de hautes compétences et des titres professionnels sont plus productifs, gagnent un meilleur salaire, travaillent plus longtemps et ont plus de choix de carrière. En participant au financement des études postsecondaires des Canadiennes et des Canadiens, RHDCC leur permet de fréquenter l'établissement scolaire de leur choix, de suivre le programme qui les intéresse et de consacrer plus de temps à leurs études plutôt qu'à un emploi.

Les employeurs à la recherche d'employés potentiels accordent beaucoup d'importance aux études postsecondaires, car elles augmentent le niveau de connaissance et de compétence de la main-d'œuvre. De plus, une hausse de la disponibilité de travailleurs qualifiés favorise l'innovation et permet d'éviter les pénuries, qui freinent la croissance économique. Avec une main-d'œuvre plus scolarisée, les employeurs peuvent adopter plus rapidement de nouvelles technologies et techniques.

Activité de programme Apprentissage

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
414	2 606,7	414	2 525,2	413	2 490,1

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les Canadiennes et les Canadiens ont les compétences et les titres nécessaires pour réussir sur le marché du travail.	Pourcentage de Canadiens (de 25 à 64 ans) qui possèdent un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires. Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.	62,5 % Résultats antérieurs 2009 : 61,8 % 2008 : 60,8 % 2007 : 60,3 % 2006 : 59,1 %
Les Canadiennes et les Canadiens, y compris les groupes sous-représentés, font des études postsecondaires.	Pourcentage de Canadiens (de 15 à 64 ans) qui fréquentent un collège ou une université ^a . Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.	8,5 % Résultats antérieurs 2009 : 8,5 % 2008 : 8,3 % 2007 : 8,4 % 2006 : 8,5 %
	Pourcentage de personnes handicapées inscrites à un programme d'études postsecondaires. Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, 2007.	7,9 % Résultats antérieurs 2007 : 6,9 % 2006 : 7,6 % 2005 : 7,6 % Note : Les données illustrent la situation telle qu'elle était trois ans auparavant.
Les Canadiennes et les Canadiens ont accès à du financement pour leurs études postsecondaires.	Pourcentage d'étudiants à temps plein de niveau postsecondaire (dans les provinces et territoires participants) qui ont financé leurs études grâce à un prêt ou à une bourse d'études ou qui ont profité de la bonification d'intérêts pendant les études. Source : Données administratives et Bureau de l'actuaire en chef.	Année de référence
	Pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire à temps plein et à temps partiel qui ont utilisé les fonds d'un régime enregistré d'épargne-études pour financer leurs études postsecondaires. Source : Données administratives et Enquête sur la population active, Statistique Canada.	14,6 % Résultats antérieurs 2009 : 12,8 % 2008 : 12,3 % 2007 : 11,6 % 2006 : 10,3 %

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme Apprentissage

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	Pourcentage d'enfants de moins de 18 ans (en 2011) qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études. Source : Données administratives.	43 % Résultats antérieurs 2009 : 40,6 % 2008 : 39,7 % 2007 : 37,8 % 2006 : 34,9 %
	Pourcentage d'enfants admissibles (en 2011) qui ont déjà reçu le Bon d'études canadien. Source : Données administratives.	23,4 % Résultats antérieurs 2009 : 19,3 % 2008 : 16,3 % 2007 : 11,8 % 2006 : 4,7 %
Les clients sont satisfaits de la qualité du service reçu.	Pourcentage d'emprunteurs en période d'études ou de remboursement qui sont globalement satisfaits de leur expérience du Programme canadien de prêts aux étudiants. Source : Données administratives.	75 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 77 % 2008-2009 : 75 %
	Pourcentage de paiements de la Subvention canadienne pour l'épargne-études versés conformément aux normes de service établies. Source : Données administratives.	90 % Résultats antérieurs non disponibles (nouvel indicateur)

^a Consultez le tableau supplémentaire au http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rmr/rpp/information_detaillees/2011_2012/tableau_apprentissage_fra.shtml pour obtenir la ventilation selon le sexe et le groupe d'âge (17 à 21 ans, 22 à 24 ans et 25 à 29 ans).

Points saillants de la planification Soutenir les efforts des Canadiennes et des Canadiens pour poursuivre des études postsecondaires

Ressources humaines et Développement
des compétences Canada :

- Poursuivra la recherche et l'élaboration de politiques sur l'apprentissage et maintiendra des relations positives avec les intervenants et les partenaires. RHDCC poursuivra sa recherche continue sur les politiques concernant l'éducation postsecondaire en se concentrant particulièrement sur l'évaluation de l'intégration des groupes sous-représentés dans l'éducation postsecondaire, y compris les étudiants handicapés, ceux provenant de familles à faible revenu, ceux résidant en régions rurales ou éloignées ou les parents, visant à améliorer ses connaissances de la façon dont leur programmes influencent la population canadienne.

- Améliorera la gérance et les processus de responsabilisation des programmes de soutien aux études postsecondaires.

Le public canadien exige à bon droit que les fonds publics soient gérés prudemment. Le Ministère s'est engagé à améliorer la gérance et les processus de responsabilisation des programmes de soutien aux études postsecondaires. En plus de déployer des efforts constants pour améliorer l'intégrité, la responsabilisation, la planification et la production de rapports, le Ministère procédera à l'examen du cadre des politiques d'agrément du Programme canadien de prêts aux étudiants en ce qui a trait à l'apprentissage en ligne, mettra en œuvre un plan de gestion à long terme de la limite du portefeuille des prêts consentis en vertu du Programme, terminera l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour la Vision de la prestation de services d'aide financière aux étudiants, et renforcera le processus de production de rapports sur le rendement des programmes.

2.2 Résultat stratégique ②

Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Travail

- Relations de travail
- Santé et sécurité au travail
- Affaires internationales du travail
- Normes du travail et équité en matière d'emploi

2.2.1 Activité de programme : Travail

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette activité de programme encadre les milieux de travail sous réglementation fédérale dans plusieurs secteurs stratégiquement importants de l'économie, notamment les services bancaires, les télécommunications, la radiodiffusion, le transport aérien, le transport ferroviaire interprovincial, le transport routier, le transport par pipeline, le transport maritime, l'exploitation des mines d'uranium, la manutention des grains, et les sociétés d'État, pour veiller à ce qu'ils soient sécuritaires, équitables et productifs et que les relations de travail soient fondées sur la coopération.

Afin de favoriser la coopération et l'équité dans ces milieux, le Programme du travail offre des services de médiation et de conciliation pour aider les employeurs et les syndicats à régler les conflits et il nomme des arbitres pour résoudre des conflits particuliers entre employeurs et employés. Il offre aussi un programme complet et novateur de médiation préventive pour aider les employeurs et les syndicats à bâtir des relations syndicales-patronales efficaces ainsi que des services de médiation en cas de grief pour aider les syndicats et les employeurs à régler eux-mêmes les griefs comme solution à faible coût à l'arbitrage. Finalement, il favorise la coopération par son Programme de partenariat syndical-patronal.

Grâce à un réseau de bureaux régionaux d'un océan à l'autre, le Programme du travail travaille avec les employeurs et les employés pour s'assurer que les lois régissant la santé et la sécurité au travail, les normes du travail et l'équité en emploi sont respectées. Le Programme du travail s'occupe également du système

de rémunération des travailleurs fédéraux, administre le Programme de protection des salariés, et il fournit des services nationaux de protection contre les incendies dans tous les immeubles et toutes les installations dont le gouvernement fédéral est propriétaire ou locataire, de même que dans toutes les écoles et les principaux édifices publics des bandes des villages des Premières nations.

Pour améliorer les conditions de travail et veiller à la santé et à l'équité en milieu de travail pour l'ensemble des Canadiennes et Canadiens, le Programme travaille en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les villages des Premières nations et une multitude de partenaires de l'étranger. Il mène des recherches sur des enjeux comme l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et il suit l'évolution d'une multitude de données sur les relations de travail et les tendances dans les milieux de travail canadiens, notamment les mises à jour apportées aux lois fédérales, provinciales et territoriales du travail.

Sur la scène internationale, le Programme du travail continuera à diriger la négociation et la mise en œuvre d'accords de coopération dans le domaine du travail (avec les pays avec lesquels le Canada signe des accords de libre-échange) pour protéger les travailleurs et les entreprises du Canada contre les compétiteurs étrangers qui pourraient être tentés d'obtenir des avantages indus en enfreignant les normes fondamentales du travail. Le Programme continuera également à représenter le Canada dans le cadre de forums multilatéraux, à négocier des normes du travail internationales et à défendre les intérêts et les valeurs fondamentales du Canada à l'étranger.

Activité de programme Travail

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
725	307,1	709	312,5	709	312,4

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les parties en milieu de travail se conforment aux normes du travail, suivent les lignes directrices, et adoptent des pratiques exemplaires.	Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs (partie III sur les normes du travail du <i>Code canadien du travail</i>). Source : Données administratives.	75 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 71 % 2008-2009 : 73 % 2007-2008 : 76 % 2006-2007 : 74 % 2005-2006 : 74 %
	Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant jugé dû dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la partie III sur les normes du travail du <i>Code canadien du travail</i> (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste). Source : Données administratives.	75 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 77,24 % 2008-2009 : 78,63 % 2007-2008 : 66,44 % 2006-2007 : 75,08 % 2005-2006 : 77,73 %
Les risques pour la vie, la santé et la propriété sont éliminés ou réduits.	Variation annuelle en pourcentage, sur 5 ans, du taux d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ou un décès, dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé. Source : Données administratives.	Baisse de 15 % sur cinq ans (2009-2013) Résultats antérieurs 2001-2005 : Diminution de 20,5 %

Points saillants de la planification

Utiliser des approches et des outils modernes pour fournir les services et assurer la conformité dans les domaines de la santé et sécurité au travail, des normes d'emploi et de l'équité

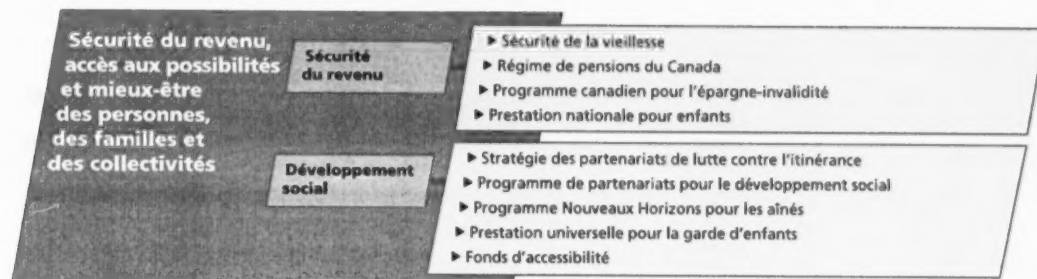
L'une des priorités principales du Programme du travail est la mise en œuvre des conclusions de l'examen stratégique présentées dans le budget de 2010. Le Programme du travail élaborera un programme visant à moderniser la prestation des services dans tous les secteurs d'activité et à assurer l'efficacité et l'efficacité de la prestation des services ainsi que l'excellence du service, tout en favorisant une culture axée sur l'amélioration continue. On élaborera notamment un cadre repensé d'assurance de la qualité qui contribuera à améliorer la surveillance des enquêtes sur la santé et sécurité au travail. Le cadre sera accompagné d'une nouvelle stratégie en matière de

formation fondée sur les besoins en formation cernés dans le cadre du processus de modernisation des services et sur la formation de base obligatoire pour l'exécution des fonctions relatives à la santé et sécurité au travail, aux normes du travail, aux services de protection contre les incendies, à l'équité en matière d'emploi, à la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme et à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Fournir des services de médiation et de conciliation de qualité pour aider les employeurs et les syndicats à régler les conflits de travail

Le Programme du travail mettra en œuvre son plan de relève pour remplacer les agents de médiation et de conciliation chevronnés qui prendront leur retraite. De plus, il fournira des services de médiation plus proactifs.

2.3 Résultat stratégique ③



2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

La sécurité du revenu est essentielle à la qualité de vie et au bien-être des Canadiennes et Canadiens. Le Ministère verse aux Canadiens admissibles des pensions de retraite, des pensions de survivant, des prestations d'invalidité et des prestations pour enfants dans le cadre du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Régime de pensions du Canada (RPC). On met surtout l'accent sur les groupes vulnérables de la population, qui ont de la difficulté à recevoir de l'information et de l'aide par les modes classiques de prestation de services du gouvernement lorsqu'ils tentent d'avoir accès aux prestations.

Cette activité de programme vient aussi en aide aux familles à faible revenu et à leurs enfants grâce à la Prestation nationale pour enfants. Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les gouvernements des provinces et des territoires pour offrir aux parents un soutien au revenu, des prestations et des services.

Enfin, cette activité de programme comprend l'exécution du Programme canadien pour l'épargne-invalidité, qui aide les personnes handicapées et leur famille à économiser pour l'avenir.

Activité de programme Sécurité du revenu

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
361	71 485,0	356	75 415,9	356	79 726,7

(À suivre)

(Suite)

Activité de programme Sécurité du revenu

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les personnes âgées au Canada touchent un revenu qui leur permet de maintenir un minimum de bien-être.	Fréquence ^a et ampleur ^b du faible revenu chez les personnes âgées, selon la Mesure du panier de consommation (MPC) ^c . Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2008.	

(Suite et fin)

Activité de programme Sécurité du revenu

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs			
Les familles canadiennes avec enfants touchent un revenu qui leur permet de maintenir leur niveau de vie.	Fréquence ^d , ampleur ^e et persistance ^f du faible revenu dans les familles canadiennes avec enfants ^g qui bénéficient d'un soutien à la sécurité du revenu ^h , selon la MPC. Source : Calculs réalisés par RHDCO à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2008.		Fréquence	Ampleur	Persistance
		Pourcentage de Canadiennes et de Canadiens membres de familles à faible revenu avec enfants	9,1 %	26,4 %	6,6 %
		Pourcentage de Canadiennes et de Canadiens membres de familles avec enfants dont le revenu aurait été faible sans le soutien du Supplément de la prestation nationale pour enfants ou de la Prestation universelle pour la garde d'enfants	11,9 %	33,0 %	9,6 %
		Différence	2,8 %	6,6 %	3,0 %

Résultats antérieurs non disponibles

(La méthode de mesure ayant changé, les résultats ne peuvent être comparés.)

Note : Les données illustrent la situation telle qu'elle était deux ans auparavant.

^a La fréquence du faible revenu représente le pourcentage de personnes d'un groupe désigné vivant dans une famille dont le revenu disponible est inférieur au seuil correspondant de faible revenu.

^b L'ampleur du faible revenu est le pourcentage selon lequel le revenu familial des membres d'une famille à faible revenu est inférieur au seuil pertinent. Par exemple, un membre d'une famille dont le seuil de Mesure du panier de consommation est de 25 000 \$ et dont le revenu disponible est de 20 000 \$ a un faible revenu d'une ampleur de 20 % (manque à gagner de 5 000 \$ divisé par 25 000 \$).

^c La Mesure du panier de consommation (MPC) est une mesure du faible revenu fondée sur le coût d'un panier de biens et services déterminés. La MPC mesure la fréquence, l'ampleur et la persistance du faible revenu à l'échelle nationale en fonction du sexe pour les principaux groupes d'âge et pour les cinq groupes de personnes à haut risque de se retrouver en situation de faible revenu persistant (parents seuls, personnes seules de 45 à 64 ans, personnes ayant une incapacité qui limite leur aptitude au travail, nouveaux immigrants, et Autochtones habitant hors des réserves). Ce sont les personnes formant des familles, plutôt que les familles elles-mêmes, qui constituent l'unité d'analyse servant aux calculs. Cette méthode permet entre autres de calculer la persistance du faible revenu, que l'on ne peut estimer en utilisant la famille comme unité d'analyse. Pour estimer la fréquence, l'ampleur et la persistance du faible revenu des personnes et des familles qui ne bénéficient pas d'un soutien à la sécurité du revenu, on présume que leur comportement et les sommes qu'elles reçoivent d'autres programmes gouvernementaux demeurent constants. Ces suppositions donnent une estimation de la situation dans le pire des cas.

^d La fréquence du faible revenu représente le pourcentage des personnes vivant dans des familles avec enfants dont le revenu disponible est inférieur au seuil correspondant de faible revenu.

^e L'ampleur du faible revenu est le pourcentage selon lequel le revenu familial des membres d'une famille à faible revenu est inférieur au seuil pertinent. Par exemple, un membre d'une famille dont le seuil de Mesure du panier de consommation est de 25 000 \$ et dont le revenu disponible est de 20 000 \$ a un faible revenu d'une ampleur de 20 % (manque à gagner de 5 000 \$ divisé par 25 000 \$).

^f On dit qu'une personne est en situation de faible revenu persistant selon la Mesure du panier de consommation si le revenu disponible annuel total de sa famille pendant une période déterminée est inférieur au total des seuils de faible revenu de cette famille pour cette période. La persistance du faible revenu est calculée à partir des données sur le plus récent panel de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, qui couvre les années 2005 à 2008 (c.-à-d. quatre des six années constituant un panel complet).

^g Les enfants sont les membres d'une famille qui ont moins de 18 ans.

^h Le soutien à la sécurité du revenu comprend tous les transferts gouvernementaux aux fins de soutien au revenu et les avantages fiscaux.

Points saillants de la planification

Améliorer les services et les politiques du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse ciblant les personnes âgées

En raison d'un certain nombre de facteurs, il faut s'assurer que le Régime de pensions du Canada (RPC) et le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) répondent continuellement aux besoins actuels et futurs des Canadiennes et des Canadiens. Ces facteurs comprennent entre autres le vieillissement de la population, les répercussions persistantes de la récente crise économique sur la sécurité du revenu, et l'actuel climat de restriction budgétaire. RHDCC élaborera les politiques nécessaires et fera les analyses de programme requises afin de soutenir la modernisation du RPC et de la SV en réaction à ces facteurs.

2.3.2 Activité de programme : Développement social

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

L'activité de programme Développement social aide les collectivités et les organismes à but non lucratif à mettre en œuvre leurs propres solutions aux problèmes sociaux en vue d'aider les enfants, les familles, les personnes âgées, les collectivités et les personnes handicapées et de prévenir et réduire l'itinérance.

En ce qui concerne les enfants et les familles, le Ministère offre aux familles canadiennes la Prestation universelle pour la garde d'enfants pour les aider à concilier le travail et la vie familiale en appuyant leurs choix en matière de services de garde. De plus, grâce au volet Enfants et familles du Programme de partenariats pour le développement social, RHDCC aide les organismes à but non lucratif à s'attaquer aux problèmes locaux que rencontrent les personnes et les familles concernant la participation aux occasions d'apprentissage, au marché du travail et à la collectivité.

Dans le cadre du programme Nouveaux Horizons pour les aînés, le Ministère aide les personnes âgées à profiter de la qualité de vie de leur collectivité et à y contribuer. Les projets communautaires financés visent à régler les problèmes sociaux « sur le terrain » en reconnaissant que les collectivités sont le centre de liaison pour la prestation des programmes et des services. En revanche, les projets nationaux ou régionaux financés visent à sensibiliser la population à la violence faite aux aînés (y compris l'exploitation financière) par l'élaboration et la diffusion de produits d'information et par le réseautage.

Le Ministère favorise l'intégration des personnes handicapées et leur participation à tous les aspects de la société canadienne grâce au Fonds pour l'accessibilité et au volet du Programme de partenariats pour le développement social ciblant les personnes handicapées. Ces programmes financent un vaste éventail d'initiatives communautaires ayant pour objet de s'attaquer aux problèmes et aux obstacles sociaux auxquels font face les personnes handicapées.

La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance a pour but de prévenir et réduire l'itinérance au Canada en faisant des investissements stratégiques en fonction des priorités des collectivités. Son processus de planification favorise la collaboration entre les gouvernements, les agences et les organismes communautaires et encourage les collectivités à cerner leurs besoins, à élaborer des stratégies appropriées, et à mettre en œuvre des projets visant à trouver localement des solutions pour les personnes qui sont sans abri et celles qui risquent de le devenir.

Enfin, RHDCC respectera l'engagement énoncé dans le Discours du Trône de 2010 de créer un Prix du premier ministre pour le bénévolat afin de souligner l'incalculable contribution des bénévoles au pays.

Activité de programme Développement social

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
578	2 898,3	544	2 936,3	502	2 950,1

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
On prévient et réduit l'itinérance.	Nombre de personnes placées dans des logements stables à long terme grâce à des projets financés par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. <i>Source</i> : Données administratives.	Année de référence
Le secteur des organismes à but non lucratif et les partenaires ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les populations cibles.	Nombre de partenariats ou de réseaux mis sur pied par les bénéficiaires du financement dans le cadre de projets financés (volet Enfants et familles du Programme de partenariats pour le développement social). <i>Source</i> : Données administratives.	110 Résultats antérieurs non disponibles (nouvel indicateur)
Les organismes sans but lucratif à vocation sociale ont la capacité de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les personnes handicapées.	Nombre de partenariats ou de réseaux mis sur pied par les bénéficiaires du financement dans le cadre des projets financés (volet Personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social). <i>Source</i> : Données administratives.	138 Résultats antérieurs non disponibles (nouvel indicateur)
Les personnes âgées participent à leur collectivité.	Nombre de personnes âgées qui participent à un projet financé par le programme Nouveaux Horizons pour les aînés ou qui tirent profit d'un projet de ce type. <i>Source</i> : Données administratives.	100 000 Résultats antérieurs non disponibles (La méthode de mesure ayant changé, les résultats ne peuvent être comparés.)
Les personnes handicapées ont accès aux installations communautaires.	Nombre d'installations qui reçoivent un financement du Fonds pour l'accessibilité. <i>Source</i> : Données administratives.	210 Résultats antérieurs 2009-2010 : 170 2008-2009 : 166
	Pourcentage des projets ruraux financés par rapport aux projets urbains. <i>Source</i> : Données administratives.	43,5 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 42 % (71 projets sur 170 réalisés en milieu rural) 2008-2009 : 45 % (75 projets sur 166 réalisés en milieu rural)

Points saillants de la planification

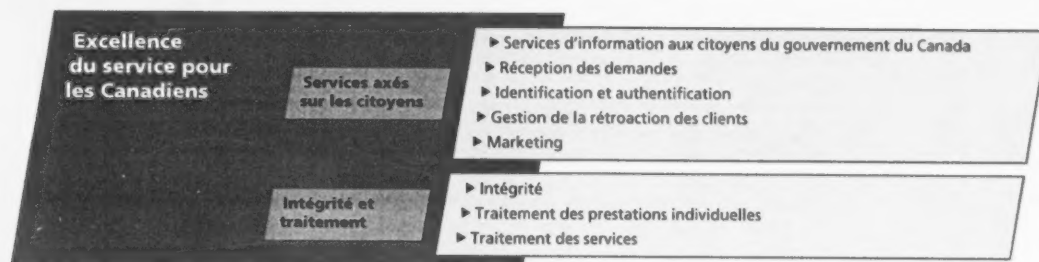
Mettre en œuvre la nouvelle approche relative à la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

Le gouvernement a renouvelé la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance jusqu'en 2014, au niveau actuel de financement (134,8 millions de dollars par année), en y apportant certaines améliorations clés qui seront mises en œuvre et feront l'objet d'un suivi. Le Secrétariat des partenariats de lutte contre l'itinérance, grâce aux partenariats stratégiques conclus avec les provinces et les territoires, les collectivités et d'autres intervenants, continuera à aider les personnes qui sont sans abri et celles qui risquent de le devenir à développer leur autonomie, y compris les personnes âgées à faible revenu, les personnes handicapées, les nouveaux immigrants et les Autochtones dans le besoin.

Renforcer les partenariats sociaux et promouvoir la contribution de différents secteurs de la société à l'élaboration de nouvelles approches aux problèmes sociaux

Dans le Discours du Trône de 2010, le gouvernement a exprimé sa volonté d'établir des partenariats avec des organismes de bienfaisance innovateurs et des entreprises privées avant-gardistes en vue de trouver de nouvelles solutions à de nombreux problèmes sociaux. RHDCC continuera à aider les collectivités et les organismes à but non lucratif qui s'attaquent aux problèmes locaux en établissant des partenariats de ce type. RHDCC s'occupera également de remplir l'engagement du gouvernement du Canada de créer un Prix du premier ministre pour le bénévolat.

2.4 Résultat stratégique ④



2.4.1 Activité de programme : Services axés sur les citoyens

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette activité de programme vise à améliorer et à harmoniser la prestation des services gouvernementaux en offrant à la population un service personnalisé à partir d'un point unique et un accès facile aux programmes et services pour l'ensemble de ses modes de prestation : Internet, le téléphone, les Centres Service Canada et la poste. Ces modes de service constituent une plateforme de dialogue et d'établissement de relations soutenues avec les Canadiens et les Canadiennes.

Guidé par la rétroaction que lui fournissent régulièrement les citoyens et les employés de première ligne, et en collaboration avec ses partenaires, le Ministère met continuellement au point ses stratégies, approches et offres de services, de sorte que les Canadiens et Canadiennes peuvent accéder facilement et en toute sécurité aux renseignements et services gouvernementaux dont ils ont besoin.

Cette activité de programme soutient les efforts du gouvernement du Canada pour offrir un service centralisé fluide et rapide qui favorise une expérience positive et assure la satisfaction de la clientèle.

Activité de programme Services axés sur les citoyens

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
5818	431,3	5808	430,4	5678	422,3

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les Canadiens ont un accès personnalisé aux programmes et services du gouvernement du Canada à partir d'un point unique.	Pourcentage de clients en personnes qui se sont fait offrir de l'information pertinente en plus de recevoir une réponse à leur demande initiale. Source : Enquête sur la satisfaction des clients, 2010.	Année de référence

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme

Services axés sur les citoyens

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	Pourcentage de clients satisfaits de la qualité du service reçu dans le cadre des différents modes de prestation. Source : Enquête sur la satisfaction des clients, 2010.	85 % (pour chaque mode de service) Résultats antérieurs 2008 : 83 % Internet : 84 % En personne : 88 % Téléphone : 84 % Poste/télec. : 83 % 2006 : 84 % Internet : 79 % En personne : 86 % Téléphone : 78 % Poste/télec. : 79 %
	Nombre de partenaires fédéraux ayant conclu une entente de prestation de services avec Service Canada. Source : Données administratives.	11 Résultats antérieurs 2009-2010 : 13
Les Canadiens peuvent obtenir de l'information sur les services et programmes du gouvernement du Canada en ligne, par téléphone et en personne.	Pourcentage de disponibilité des services Internet (servicecanada.gc.ca). Source : Données administratives.	98 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 99,9 %
	Pourcentage d'appels au 1 800 O-Canada auxquels un agent a répondu dans les 18 secondes. Source : Données administratives.	85 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 90 % 2008-2009 : 87 % 2007-2008 : 88 % 2006-2007 : 85 %
	Pourcentage de Canadiens qui ont accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 kilomètres de leur résidence. Source : Données administratives.	90 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 95,7 % 2008-2009 : 95,6 % 2007-2008 : 95,4 % 2006-2007 : 95,1 %
	Pourcentage de demandes de passeport dûment examinées et authentifiées par les agents réceptionnaires. Source : Données administratives.	98 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 97,4 %
Les agents de Service Canada procèdent à un examen rigoureux des demandes de passeport présentées par les Canadiens.		
Les Canadiens reçoivent rapidement une réponse aux commentaires qu'ils transmettent au sujet de la prestation des services par Service Canada.	Pourcentage de commentaires transmis au Bureau de la satisfaction des clients auxquels on a répondu dans les sept jours ouvrables. Source : Données administratives.	100 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 100 % 2008-2009 : 100 % 2007-2008 : 100 %

Points saillants de la planification

Les mesures suivantes seront mises en œuvre en 2011–2012 pour répondre aux demandes des citoyens, qui désirent des services organisés selon leur point de vue et plus faciles d'accès.

Moderniser la prestation des services et améliorer les modes de service utilisés par les Canadiens

RHDCC continuera à s'assurer que les clients connaissent une expérience de service uniforme, quel que soit le mode de service utilisé (p. ex. par Internet, par téléphone ou en personne). On encouragera les clients à profiter des services électroniques et des options libre-service lorsqu'ils ont besoin d'information et veulent effectuer une transaction avec le Ministère. En même temps, on mettra en place une sorte de centre de contact avec la clientèle dans le but de répondre aux demandes des clients qui communiquent avec le Ministère pour la première fois. Cette année, on améliorera aussi le réseau des centres d'appels consacrés à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse. Ainsi, le système de réponse vocale interactive sera amélioré afin d'encourager le libre-service, et le personnel des centres d'appels recevra l'équipement nécessaire pour effectuer des transactions supplémentaires avec les clients.

En collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, RHDCC modernisera la prestation de l'aide financière aux étudiants grâce à l'utilisation des nouvelles technologies, à l'harmonisation des programmes fédéraux et provinciaux-territoriaux d'aide financière aux étudiants, et à la réalisation d'activités visant à mieux faire connaître les mesures incitatives d'aide aux études et d'épargne en vue des études postsecondaires.

Augmenter l'utilisation des commentaires des clients

Le Ministère renforcera sa capacité à obtenir les commentaires des clients, par exemple par le système Voix du client, de façon qu'on tienne compte des besoins et des expériences des Canadiens pour améliorer le service et moderniser la prestation des services.

Augmenter la portée des services accessibles par Service Canada

On travaillera au projet visant à faire de Service Canada l'agent responsable de la prestation des services pour le gouvernement du Canada, en plus de l'exécution des programmes de base pour le compte de RHDCC. Cette initiative comprendra notamment l'élaboration d'une stratégie en matière de partenariats, et la négociation et la gestion d'ententes sur la prestation de services avec d'autres ministères.

2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

En offrant des prestations d'une valeur de plus de 95,8 milliards de dollars par année, le Ministère traite des demandes, établit l'admissibilité des Canadiens et des Canadiennes aux prestations et émet des paiements. Les Canadiens et Canadiennes tirent un grand avantage de paiements de prestations sûrs et exacts effectués en temps opportun. L'activité de programme Intégrité et traitement permet au Ministère de mieux assurer l'exactitude et la rapidité des paiements, la sécurité et la protection des renseignements personnels, et la qualité d'ensemble des services offerts. Le Ministère continue de moderniser la façon dont il exécute les fonctions de traitement et de prestation des services, de façon à améliorer l'efficacité, la rigueur, la rapidité et l'intégrité de ses activités, tout en réduisant les coûts liés à la prestation de ses services. Ces efforts servent non seulement à simplifier les processus de demande, mais aussi à augmenter la confiance du public à l'égard de la prestation des services du gouvernement. Ces efforts représentent pour le gouvernement fédéral une façon de réaliser des économies : en 2009–2010, on a économisé au total 701,6 millions de dollars. Ces résultats étant mesurés et présentés comme des économies de programmes, ils consistent en des économies directes et indirectes :

- Les économies directes correspondent aux trop-payés et aux pénalités connexes qui ont été recensés au cours des activités d'intégrité et qui doivent être recouvrés.
- Les économies indirectes correspondent à la réduction de paiements futurs (c.-à-d. l'évitement de coûts) qui résulte de la cessation de versements injustifiés.

Le Ministère tient à jour des cadres de gestion, des processus et des mesures de contrôle fondées sur le risque dans le but de renforcer l'efficacité du traitement et l'intégrité de ses programmes

et d'assurer la conformité des activités et des services. En outre, il continue à souligner l'importance de protéger les renseignements que lui confient les Canadiennes et les Canadiens.

Activité de programme Intégrité et traitement

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
8 292	638,4	8 268	636,6	8 272	637,1

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les services et les prestations sont correctement fournis.	Pourcentage des paiements exacts de l'assurance-emploi. Source : Données administratives.	95 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 95,9 % 2008-2009 : 95,4 % 2007-2008 : 94,3 % 2006-2007 : 94,7 %
	Pourcentage des paiements exacts du Régime de pensions du Canada. Source : Données administratives.	95 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 99,7 % 2008-2009 : 98,5 %
	Pourcentage des paiements exacts de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Source : Données administratives.	95 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 99,4 % 2008-2009 : 97,9 % 2007-2008 : 97,7 %
Les services et les prestations sont fournis en toute sécurité.	Une fois identifié, pourcentage de clients dont les renseignements personnels ont été possiblement compromis qui en sont avisés dans les dix jours ouvrables. Source : Données administratives.	100 % Résultats antérieurs non disponibles (Les données pour 2010-2011 ne sont pas encore accessibles.)
Les services et les prestations sont fournis rapidement.	Pourcentage des paiements de prestations ou des avis de non-paiement de l'assurance-emploi émis dans les 28 jours suivant le dépôt de la demande. Source : Données administratives.	80 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 84,2 % 2008-2009 : 79,1 % 2007-2008 : 80,3 % 2006-2007 : 79,7 %

(À suivre)

(Suite)

Activité de programme Intégrité et traitement		
Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	Pourcentage des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada versées dans le premier mois d'admissibilité. Source : Données administratives.	90 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 96,2 % 2008-2009 : 91,3 % 2007-2008 : 91,8 % 2006-2007 : 92,8 %
	Pourcentage des prestations de base de la Sécurité de la vieillesse versées dans le premier mois d'admissibilité. Source : Données administratives.	90 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 91,7 % 2008-2009 : 92,1 % 2007-2008 : 93,7 % 2006-2007 : 94,1 %
	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention incitative aux apprentis émis dans les 28 jours civils. Source : Données administratives.	95 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 98 % 2008-2009 : 98 % 2007-2008 : 93 %
	Pourcentage de paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention incitative à l'achèvement de la formation d'apprenti émis dans les 28 jours civils. Source : Données administratives.	95 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 99 %
	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement du Programme de protection des salariés émis dans les 42 jours civils. Source : Données administratives.	80 % Résultats antérieurs non disponibles (La méthode de mesure ayant changé, les résultats ne peuvent être comparés.)
	Pourcentage des numéros d'assurance sociale (NAS) émis lors d'une visite et des cartes remises dans les cinq jours ouvrables suivant la date de réception de la demande (quand la demande est complète et comprend tous les documents d'appui). Source : Données administratives.	90 % Résultats antérieurs non disponibles (Les données pour 2010-2011 ne sont pas encore accessibles.)
Les clients sont bien identifiés aux fins de l'obtention d'un service ou d'une prestation dans le cadre des programmes exigeant un NAS.	Montant des économies de programmes estimé à partir des trop-payés et des coûts futurs évités. Source : Données administratives.	730 M\$ Résultats antérieurs non disponibles (nouvel indicateur)

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme		Intégrité et traitement
Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	Pourcentage de clients bien identifiés. Source : Données administratives.	Année de référence
	Taux d'attribution aux bonnes personnes d'un NAS dans le Registre d'assurance sociale. Source : Données administratives.	99,9 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 99,9 % 2008-2009 : 99,9 %

Points saillants de la planification

Les mesures suivantes prévues pour 2011-2012 amélioreront l'efficacité et l'intégrité des activités et soutiendront la priorité du Ministère de moderniser les méthodes de prestation des services.

Augmenter l'efficacité interne grâce à l'automatisation de l'assurance-emploi

En transformant et en modernisant ses activités opérationnelles grâce à l'automatisation et à l'amélioration d'autres processus, le Ministère s'assurera de continuer à progresser vers l'excellence des services. Le Ministère s'efforcera de terminer l'automatisation et la mise en œuvre des autres initiatives de refonte pour réaliser l'objectif « un client, une charge de travail, un processus » dans le cadre de l'assurance-emploi. Au cours de l'année, il continuera à améliorer les services électroniques offerts aux particuliers et aux entreprises. Une plus grande automatisation, y compris le recours à l'imagerie pour réduire la consommation de papier, aidera à réduire les coûts de l'exécution du programme de l'assurance-emploi, augmentera l'exactitude des données et favorisera l'intégrité dans le traitement des prestations du Ministère.

Améliorer les services fournis aux personnes âgées dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du programme de la Sécurité de la vieillesse

Compte tenu de l'augmentation de la charge de travail à cause du vieillissement de la population, le Ministère

améliorera le Régime de pensions du Canada et le programme de la Sécurité de la vieillesse pour mettre en place une méthode solide, moderne et durable de prestation des services aux personnes âgées. Pour ce faire, il devra refondre et simplifier les processus de présentation des demandes de prestations pour ces programmes et encourager l'utilisation des services électroniques.

Améliorer l'intégrité des opérations

Le Ministère continuera à moderniser son cadre de contrôle de l'intégrité pour le programme de l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse afin d'atténuer efficacement les risques pour l'intégrité des programmes. Pour ce faire, il poursuivra l'automatisation d'un bon nombre des mesures de contrôle existantes et la mise en œuvre d'approches fondées sur le risque afin de régler les problèmes relatifs à l'intégrité des programmes. Il s'appuiera aussi davantage sur les ententes d'échange d'information afin de soutenir ses activités. Les politiques, pratiques et mesures de contrôle de gestion de l'identité, y compris les ententes d'échange d'information avec les organismes provinciaux de statistiques de l'état civil, favoriseront l'administration efficace et continue du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale.

2.5 Services internes

Aide à l'atteinte des
résultats stratégiques



- Gouvernance et soutien de la gestion
- Services de gestion des ressources
- Services de gestion des biens

Description

Les Services internes appuient la réalisation des résultats stratégiques du Ministère en fournissant les ressources, l'orientation, le soutien et les renseignements nécessaires pour que le Ministère puisse concevoir et offrir ses programmes et services. La définition des services internes est large : elle inclut l'élaboration de politiques, la recherche, les vérifications, l'évaluation, la planification, la gestion du risque et les fonctions de direction ainsi que les services ministériels classiques comme la gestion de l'information, la technologie de l'information, les ressources humaines et la gestion des finances.

Les Services internes de RHDCC sont les suivants : Agent principal des finances; Services des ressources humaines; Services juridiques; Politique stratégique et Recherche; Affaires publiques et Relations avec les intervenants; Services de vérification interne; Intégrité interne et Sécurité; Innovation, Information et Technologie; et Secrétariat ministériel.

La proportion de ressources affectées aux services internes à l'échelle du pays reflète la complexité et l'étendue du mandat du Ministère ainsi que le nombre et la diversité des points et modes de service. Le réseau de prestation de services décentralisé du Ministère est complexe et repose sur un réseau de services internes tout aussi complexe. Les Services internes comptent plus de 2 000 équivalents temps plein à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Services internes

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2011-2012		2012-2013		2013-2014	
Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues	Équivalents temps plein	Dépenses prévues
5820	859,5	5791	860,3	5747	834,6

Points saillants de la planification

Continuer de moderniser et d'harmoniser les fonctions et les systèmes de services internes pour augmenter la capacité de produire des résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

Pour favoriser de façon continue l'optimisation des ressources, la conformité et la gérance, RHDCC transformera les services habilitants en mettant en place, au cours des cinq prochaines années, un modèle de prestation intégrée à trois niveaux pour les services relatifs aux ressources humaines, aux finances et à la technologie de l'information. On veut ainsi mettre l'accent sur le libre-service et mettre à niveau le système ministériel de planification des ressources en adoptant de nouveaux outils qui soutiendront mieux la gestion des ressources humaines et financières.

Poursuivre le renouvellement de la fonction publique en faisant la promotion d'un milieu de travail sain et habilitant, du perfectionnement de l'effectif et du leadership

La gestion des personnes au Ministère est fondée sur trois éléments fondamentaux : l'effectif, le milieu de travail et le leadership. Ces principes seront à la base des stratégies, des politiques et des orientations dont il a besoin pour se renouveler, combler ses besoins en effectif et mettre en œuvre le programme du gouvernement. Le Ministère améliorera la planification des ressources humaines et créera des outils, des cours, des guides et des séances d'information normalisés pour aider les gestionnaires à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de ressources humaines.

Renforcer les mesures de gestion conformément aux exigences législatives et stratégiques dans les domaines de la protection des renseignements personnels, de la sécurité et de l'intégrité interne

Le Ministère s'efforcera de renforcer ses pratiques de gestion des renseignements personnels. Il renforcera également l'intégrité interne et la sécurité en mettant à jour son plan ministériel de sécurité, en mettant en œuvre la nouvelle *Politique sur la sécurité du gouvernement* du Secrétariat du Conseil du Trésor, et en élaborant un nouveau code de conduite pour RHDCC après consultation des employés.

Élaborer un solide plan pluriannuel d'investissement ministériel

Le Conseil du Trésor exige que les ministères présentent un plan d'investissements intégré de cinq ans pour leurs principaux projets et investissements dans les biens. Dans le contexte actuel de restrictions financières, les plans d'investissements permettent aux organismes de concentrer leurs ressources dans les domaines les plus importants en fonction des risques afin de favoriser la réalisation de projets rentables en temps opportun. Le plan d'investissements de RHDCC sera terminé en 2011-2012.

Contribuer à la Stratégie fédérale en matière de développement durable

Par le truchement des services internes, RHDCC participe à la Stratégie fédérale de développement durable en contribuant à la réalisation de la quatrième priorité, « Réduire l'empreinte environnementale – En commençant par le gouvernement », et en prenant d'autres mesures ciblées dans le cadre de l'écologisation des opérations du gouvernement. Plus particulièrement, le Ministère cible les secteurs suivants :

- l'approvisionnement écologique;
- les déchets électroniques, la gestion de l'impression, la consommation du papier et les réunions écologiques;
- les émissions de gaz à effet de serre (des parcs d'automobiles seulement).

Pour obtenir davantage d'information sur les activités de RHDCC relatives à l'écologisation des opérations du gouvernement, veuillez consulter http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rmr/rpp/index.shtml.

Section 3 Renseignements supplémentaires

**Ressources humaines et Développement
des compétences Canada**

3.1 Principales données financières

La préparation d'états financiers prospectifs est une nouvelle initiative du Secrétariat du Conseil du Trésor. Dans le cadre de la préparation du Rapport sur les plans et priorités (RPP) de 2011-2012, tous les ministères doivent fournir un état des résultats prospectifs (ainsi que les notes afférentes) préparé selon la Norme comptable du Conseil du Trésor (NCCT) 1.2.

Les principales données financières prospectives présentées dans cette section du RPP donnent une vue d'ensemble des opérations financières de RHDC. Ces principales données financières prospectives sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin d'accroître la responsabilité et améliorer la transparence et la gestion financière.

RHDC est financé par le gouvernement du Canada au moyen d'autorisations parlementaires. La présentation des autorisations consenties à RHDC ne correspond pas à la présentation des rapports financiers selon les principes comptables généralement reconnus étant donné que les autorisations sont fondées, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes estimés dans l'état consolidé des résultats prospectifs ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les autorisations parlementaires. La note 5 de l'état consolidé des résultats prospectifs ministériels présente un rapprochement entre les autorisations disponibles prévues (basées sur les dépenses projetées/planifiées du RPP) et le coût de fonctionnement net estimé.

Pour les fins de l'état prospectif consolidé des résultats, les opérations financières du Régime de Pensions du Canada (RPC) ne font pas partie de l'organisation déclarante RHDC puisque le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement fédéral, les provinces et territoires participants.

Un aperçu de l'état prospectif consolidé des résultats est présenté ci-dessous. L'état prospectif consolidé des résultats ministériels peut être consulté en ligne au lien suivant:

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/ressources/rmr/rpp/etat_financier/rmr_11-12_etats_f.shtml

État prospectif condensé consolidé des résultats

Pour l'année se terminant le 31 mars 2012
(en millions de dollars)

	Prévision 2012
Charges	
Paielements de transfert et de prestation	63 765,7
Charges de fonctionnement	3 467,3
Total des charges	67 233,0
Revenus	
Revenus de l'AE	19 486,9
Autres	796,1
Total des revenus	20 283,0
Coût de fonctionnement net	46 950,0

3.2 Comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constitutives exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations liées à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDC est responsable de l'administration de cinq de ces comptes :

- le Compte des opérations de l'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique;
- le Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Le Compte des opérations de l'assurance-emploi est un **compte consolidé à fin déterminée** qui fait partie du processus de déclaration financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour des activités ressemblant à celles des ministères et dont

les opérations ne représentent pas des créances envers des tiers mais consistent essentiellement en des revenus et des dépenses du gouvernement.

Compte des opérations de l'assurance-emploi

Le nouveau compte des opérations de l'assurance-emploi (OAE) a été établi afin d'inscrire tous les montants reçus ou payés en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* depuis le 1^{er} janvier 2009. Le précédent compte d'assurance-emploi (AE) a été fermé et retiré de la comptabilité du Canada, en date du 31 décembre 2008. La *Loi sur l'assurance-emploi* fournit de l'aide financière temporaire aux travailleurs admissibles. Le programme d'AE est entièrement financé par les cotisations des employés et des employeurs, à travers les cotisations prélevées sur la rémunération assurable jusqu'à concurrence du maximum annuel de la rémunération assurable (MRA).

L'assurance-emploi comprend deux volets :

- Les **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui fournissent une aide financière temporaire aux chômeurs Canadiens qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. La partie I de l'AE vient également en aide aux travailleurs malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.
- Les **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* soutiennent les Canadiens à se préparer pour, à trouver et conserver un emploi. Ces activités comprennent les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) administrées dans le cadre des ententes de développement du marché du travail (EDMT), un programme pancanadien, et des fonctions du service national de placement.

Les dépenses liées aux prestations et à l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont imputées au Trésor et ensuite débitées du compte OAE.

Sommaire financier

Lors du budget de 2008, le gouvernement a annoncé des améliorations à la gestion et à la gouvernance du compte d'assurance-emploi par la création d'une société d'État indépendante du gouvernement, l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC). En 2010, l'OFAEC a mis en place un nouveau mécanisme de fixation des taux de cotisation de façon à ce que les revenus et les dépenses atteignent l'équilibre dans le temps. Cependant l'OFAEC n'a pas à récupérer les coûts additionnels inhérents à la bonification des dispositions des prestations d'AE et de formation annoncées dans le budget de 2009.

En 2010, le gouvernement du Canada a modifié la variation annuelle maximale du taux de cotisation d'AE. La limite légiférée initiale de 15 cents pour chaque 100 \$ de rémunération assurable est passée à 5 cents en 2011 et à 10 cents pour les années subséquentes. Le 12 novembre 2010, l'OFAEC a fixé le taux de cotisation de 2011 à 1,78 \$, le taux maximal permis en vertu de la loi.

En raison de la limite sur l'augmentation annuelle du taux de cotisation, il est prévu que les coûts excéderont les recettes de 1,2 milliards de dollars en 2011-2012. Ceci inclut un montant prévu de 0,2 milliards de dollars supplémentaires pour le coût de la bonification des mesures annoncées dans le budget de 2009.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des recettes et des dépenses d'assurance-emploi pour les résultats financiers de 2008-2009 à 2011-2012.

Compte OAE Sommaire des recettes et des dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	14 196	18 980	17 606	17 030
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 112	2 606	2 624	2 122
Prestations d'assurance-emploi totales	16 308	21 586	20 230	19 152
Coûts administratifs	1 801	2 031	1 942	1 724
Créances douteuses	27	50	50	48
Somme partielle	18 137	23 667	22 223	20 924
Recettes				
Recettes tirées des cotisations ^a	17 217	17 121	18 119	19 403
Pénalités	41	42	45	42
Intérêt	878 ^b	13	15	20
Financement pour les mesures du budget 2009	124	1 522	1 431	231
Somme partielle	18 260	18 697	19 610	19 696
Excédent (déficit) annuel	124	(4 970)	(2 613)	(1 228)
Excédent (déficit) cumulé	34 ^c	(4 936)	(7 548)	(8 777)

^a Les cotisations à l'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada et le budget fédéral excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur.

^b Inclut 856 millions de dollars en intérêts sur le solde du compte d'AE à compter du 1 avril 2008 jusqu'au 31 décembre 2008. Le compte OAE n'inclut que les intérêts sur les comptes débiteurs en souffrance, qui ont totalisé 22 millions de dollars en 2008-2009.

^c 34 millions de dollars correspondent au montant des crédits et débits portés au compte OAE entre le 1 janvier 2009 et le 31 mars 2009 et sont inclus dans le solde cumulé du compte OAE.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaier les totaux.

Versement des prestations

En 2011-2012, 19,2 milliards de dollars sont anticipés en prestations versées, dont 17,0 milliards de dollars en prestations de revenu et 2,1 milliards de dollars en prestations d'emploi et de mesures de soutien. Les paragraphes qui suivent fournissent des renseignements sur les mesures d'AE temporaires mises en place dans le cadre du plan d'action économique, ainsi que sur de nouvelles dispositions du régime d'AE.

Prestations régulières

Dans le budget de 2009, le gouvernement a augmenté le nombre de prestations régulières de cinq semaines, établissant une période de prestations maximale de

50 semaines pour tous les prestataires actifs ou personnes présentant une demande entre le 1^{er} mars 2009 et le 11 septembre 2010.

Les prestations régulières ont été améliorées dans le budget 2009 aux personnes participant à une formation à long terme en vertu de la disposition d'aide à la transition de carrière, en fournissant un soutien financier prolongé pour permettre aux travailleurs de longue date d'acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution de l'économie.

La bonification de ces deux mesures permettra à certains demandeurs de recevoir des prestations au-delà de 2010-2011, et le coût estimé de ces mesures en 2011-2012 est de 0,2 milliard de dollars. Ces mesures seront financées grâce à l'ajout de financement pour les mesures annoncées dans le budget de 2009.

À l'automne 2009, le gouvernement a adopté une loi octroyant entre 5 et 20 semaines de prestations régulières additionnelles pour les travailleurs de longue date dont les prestations seraient présentées entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010, avec une période de prestations totale maximale de 70 semaines. Étant donné que certains demandeurs pourraient donc bénéficier de cette mesure et toucher des prestations au-delà de 2010-2011, le coût estimatif de cette mesure en 2011-2012 est de 0,2 milliards de dollars. Comme cette mesure n'était pas incluse dans le budget de 2009, elle sera entièrement financée par les cotisations à l'AE portées au crédit du compte OAE.

Prestations spéciales

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent conclure selon leur gré une entente avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada et cotiser à l'AE au taux des employés afin d'avoir droit de toucher des prestations spéciales (les prestations de maternité et parentales sont exclues pour les travailleurs autonomes du Québec comme ils sont assurés en vertu du régime québécois d'assurance-parentale depuis janvier 2006).

Prestations de revenu d'assurance-emploi

Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Prestations de revenu				
Régulières	10 102	14 529	13 223	12 488
Maladie	1 000	1 024	1 044	1 098
Maternité	883	915	921	975
Parentales	2 057	2 157	2 211	2 340
Compassion	10	10	11	11
Pêcheurs	264	258	254	261
Travail partagé	55	300	115	43
Remboursement de prestations	(175)	(214)	(173)	(186)
Total des prestations de revenu	14 196	18 980	17 606	17 030

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada est un régime de sécurité du revenu financé par les cotisations des employés, des employeurs et des travailleurs indépendants. Il s'agit d'un plan conjoint fédéral-provincial qui couvre pratiquement tous les employés et les travailleurs indépendants du Canada, à l'exception du Québec, qui a son propre régime de pensions complet, le Régime de rentes du Québec.

Le Régime de pensions du Canada offre une variété de prestations pour la retraite, l'invalidité ou en cas de décès d'un cotisant. En plus des pensions de retraite,

le Régime de pensions du Canada offre des prestations de survivant, des prestations pour enfants, des pensions d'invalidité, des prestations pour enfants de cotisants invalides et une prestation de décès unique qui ne peut dépasser 2 500 \$. Les prestations sont calculées selon le montant des cotisations versées au Régime de pensions du Canada par un cotisant et la durée de la période de cotisation. Les prestations ne sont pas versées automatiquement; chaque personne doit présenter une demande et prouver son admissibilité.

Régime de pensions du Canada (RPC) Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Revenus				
Cotisations ^a	36 506	36 276	36 862	38 252
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada ^b	6	1	1	1
Office d'investissement du RPC ^c	(23 576)	16 218	-	-
Total du revenu de placement	(23 570)	16 219	1	1
Total des revenus	12 936	52 495	36 863	38 253
Dépenses				
Paiements de prestations ^d	29 005	30 363	31 625	33 222
Frais d'administration	694	734	806	747
Total des dépenses	29 699	31 097	32 431	33 969
Augmentation	(16 763)	21 398	4 432	4 284
Solde de fin d'année	110 022	131 420	135 852	140 136

^a Source : les Cotisations prévues pour les périodes de 2010 à 2014 sont tirées du 25^e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (Tableau 4).

^b Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

^c Les montants réels liés à l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement dans les actions. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les intérêts obligataires et les changements dans la valeur marchande des placements en actions. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future de ces revenus. Donc, les revenus des placements ne sont pas présentés pour l'année 2010-2011 ainsi que les suivantes.

^d Source : les Paiements de prestations prévues pour les périodes de 2010 à 2014 sont tirées du Rapport actuariel mensuel (juin 2010) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas évaluer les totaux.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière loi a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué à chaque exercice selon la méthode actuarielle, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* visait à augmenter le taux de rendement des contrats de rentes sur l'État et la flexibilité de leurs modalités.

Les revenus comprennent les primes reçues, les fonds récupérés du Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné, et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent les rentes échues, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2010, il restait 1 103 rentes différées en vigueur dont le dernier paiement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État État des résultats et provisions techniques

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Provisions mathématiques –				
Solde au début de l'exercice	292,9	267,1	243,4	221,9
Revenus	19,4	17,5	17,0	15,5
Versements et autres charges	42,0	38,7	36,1	33,7
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	22,6	21,2	19,1	18,2
Surplus actuariel	3,2	2,5	2,4	2,3
Provisions mathématiques –				
Solde à la fin de l'exercice	267,1	243,4	221,9	201,4

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de recourir aux services de fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée pour verser certaines prestations de décès. Aucun nouveau contrat n'a été passé à cette fin depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'application et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Au 31 mars 2010, il y avait 1 059 contrats d'assurance en vigueur, et l'âge moyen des souscripteurs était de 89,6 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits sont les prestations de décès, les rentes en règlement versées aux prestataires et les remboursements de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement sur l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Fonds d'assurance de la fonction publique

État des résultats et solde

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Solde d'ouverture	5,9	5,6	5,5	5,3
Revenus et autres crédits	-	0,1	0,1	0,1
Versements et autres charges	0,3	0,2	0,3	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,1	0,2	0,2
Solde de fermeture	5,6	5,5	5,3	5,1

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

En vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2008*, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (FCBEM) prend fin après un mandat de dix ans. Ce compte à fins déterminées a été créé dans le cadre d'un accord entre la FCBEM et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

RHDCC est alors devenu responsable de verser les fonds restants des bourses d'excellence aux étudiants admissibles à la dissolution de la FCBEM. Le transfert de fonds inclut aussi les frais d'administration de ce programme au nom de la FCBEM.

RHDCC versera les dernières bourses d'excellence du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2013. Par la suite, il transférera toute somme restante au Trésor.

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

État des résultats d'exploitation et solde

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Solde d'ouverture	-	-	14,4	7,1
Revenus et autres crédits	-	14,8	-	-
Versements et autres charges	-	0,4	7,3	4,3
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	-	(14,4)	7,3	4,3
Solde de fermeture	-	14,4	7,1	2,8

3.3 Rapports annuels obligatoires

Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à la mise en place de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou de programmes et services semblables qui puissent aider les chômeurs canadiens à réintégrer le marché du travail.

Comme les provinces et les territoires sont les mieux placés pour déterminer quelle combinaison de programmes d'emploi leur permettra de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux, les PEMS s'appuient sur des ententes de transfert sur le développement du marché du travail entre le Canada et les provinces et les territoires.

Il existe cinq types de prestations d'emploi, c.-à-d. les subventions salariales ciblées, les suppléments de rémunération ciblés, le travail indépendant, les partenariats pour la création d'emplois et le développement des compétences, et trois types de mesures de soutien : les services d'aide à l'emploi, les partenariats du marché du travail, et la recherche et l'innovation.

Pour en savoir plus sur la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, consultez le www.servicecanada.gc.ca.

Données financières

Pour l'exercice financier 2011-2012, la valeur du pouvoir de dépenser prévu dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élève à 2,172 milliards de dollars, ce qui représente 0,4 % du total des revenus assurables prévus (494,364 milliards de dollars). Il s'agit là d'un niveau de dépenses inférieur au plafond de 0,8 % fixé par la Loi, qui correspond à environ 3,960 milliards de dollars en 2011-2012.

Une partie des économies réalisées sur les prestations de revenu versées en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* par suite de la réforme de l'assurance-emploi sont incluses dans ces chiffres. Ces sommes serviront à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens et à les aider à retourner au travail plus rapidement. Le montant des réinvestissements est arrivé à échéance en 2000-2001, atteignant une valeur totale de 800 millions de dollars.

Plan de l'assurance-emploi de 2011-2012

(en millions de dollars)	Base ^a	Réinvestissement ^a	Total du Plan ^a
Terre-Neuve-et-Labrador	58,9	73,1	132,0
Nouvelle-Écosse	49,9	30,3	80,2
Nouveau-Brunswick	49,0	42,1	91,1
Île-du-Prince-Édouard	17,1	10,0	27,1
Québec	341,1	248,1	589,2
Ontario	368,6	184,1	552,7
Manitoba	34,6	10,2	44,8
Saskatchewan	27,9	9,9	37,8
Alberta	71,0	35,9	106,9
Territoires du Nord-Ouest	1,6	1,6	3,2
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	127,0	151,7	278,7
Yukon	1,5	2,0	3,5
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes ^b	171,8	0,0	171,8
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 321,8	800,0	2 121,8

^a En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaier les totaux.

^b Somme désignée pour les priorités pancanadiennes, comme les programmes destinés aux Autochtones et les projets sectoriels et d'innovations.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

Le rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants présente uniquement les dépenses autorisées en vertu de la *Loi fédérale*

sur les prêts aux étudiants et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*; il ne contient pas les frais d'exploitation liés à la mise en œuvre du Programme canadien de prêts aux étudiants.

Rapport consolidé du programme canadien de prêts aux étudiants

Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	472,8	369,8	380,0	473,1	547,1	596,3
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	38,5	27,4	10,5	16,2	11,9	10,7
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts à risques partagés	13,1	11,0	5,0	5,0	2,8	3,4
Total des revenus	524,4	408,2	395,5	494,3	561,8	610,4
Dépenses						
 Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études, Subventions pour accès aux études et Programme canadien de bourses aux étudiants	143,2	533,7	578,4	554,3	539,6	534,9
Total des frais de paiements de transfert	143,2	533,7	578,4	554,3	539,6	534,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement ^a	10,7	5,3	1,8	1,8	1,8	1,8
Coûts liés à l'exécution du programme	76,0	61,7	67,8	71,6	67,0	63,5
Prime de risque aux institutions financières	0,7	0,6	0,3	0,3	0,2	0,2
Reprise de prêts aux institutions financières	3,8	3,6	3,1	2,5	2,0	1,6
Frais d'administration des provinces et territoires et FIS	14,7	19,3	30,2	30,2	30,1	30,0
Total des frais d'administration des prêts	105,9	90,5	103,2	106,4	101,1	97,1
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études ^b	166,9	177,4	174,0	207,0	220,5	228,8
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement ^b	160,7	180,0	210,0	240,6	266,2	292,7
Bonification d'intérêts pendant les études	4,0	1,4	0,9	1,2	0,9	0,7
Programmes d'aide au remboursement	93,2	74,9	79,0	88,8	85,7	86,7
Réclamations payées et prêts pardonnés	23,2	22,5	11,2	17,6	18,1	19,0
Créances irrécouvrables ^c						
Réduction de la dette en cours de remboursement	53,2	133,4	41,1	38,1	38,1	38,4
Créances irrécouvrables	293,6	129,1	328,3	318,5	326,0	332,3
Total du coût de l'aide gouvernementale	794,8	718,7	844,5	911,8	955,5	998,6
Total des dépenses	1 043,9	1 342,8	1 526,1	1 572,5	1 596,2	1 630,6
Résultats d'exploitation nets	519,5	934,6	1 130,6	1 078,2	1 034,4	1 020,1
Paiements compensatoires aux provinces et territoires non participants ^d	111,0	223,1	253,9	250,7	251,6	255,2
Résultats d'exploitation finaux	630,5	1 157,7	1 384,5	1 328,9	1 286,0	1 275,3

^a Ces dépenses sont liées aux activités de recouvrements effectuées par l'Agence du revenu du Canada. Les montants de 2008-2009 ont été modifiés par l'ARC et les nouveaux frais de recouvrement sont inclus.

^b Ces dépenses sont liées aux prêts canadiens d'études directs mais sont déclarées par le ministère des Finances.

^c Correspond à la charge annuelle contre les provisions pour créances irrécouvrables et réduction de la dette en cours de remboursement, comme l'exige la comptabilité d'exercice.

^d Les données correspondent à la charge annuelle enregistrée selon la comptabilité d'exercice, contrairement au montant total déboursé aux provinces et territoires non-participants. En 2009-2010, le montant total versé en paiements compensatoires est de 126,0 M\$.

3.4 Tableaux de renseignements supplémentaires

Tous les tableaux électroniques de renseignements supplémentaires mentionnés dans le présent Rapport sur les plans et les priorités de 2011–2012 sont affichés sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, au

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp>.

Tableaux de renseignements supplémentaires

- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert;
- Écologisation des opérations du gouvernement;
- Initiatives horizontales;
- Vérifications internes et évaluations à venir au cours des trois prochains exercices;
- Sources des revenus disponibles et non disponibles.

Section 4 Autres sujets d'intérêt

**Ressources humaines et Développement
des compétences Canada**

4.1 Développement durable

Conformément à la Stratégie fédérale de développement durable, RHDCC s'est engagé à :

- fournir des renseignements plus précis sur les activités de développement durable menées conformément au mandat du Ministère;
- soutenir la réalisation des évaluations environnementales stratégiques en s'assurant que les objectifs environnementaux du gouvernement sont inclus dans les objectifs sociaux et économiques;
- suivre les pratiques exemplaires en ce qui concerne la production de rapports sommaires sur les résultats des évaluations environnementales stratégiques en fonction des buts et objectifs de la Stratégie, de façon à assurer que la prise de décisions sur l'environnement est plus transparente.

Pour obtenir davantage de détails sur les activités de RHDCC en matière de développement durable, veuillez consulter <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdc/publications/rapports/sdd-2011-2012/page00.shtml>. Pour des renseignements complets sur la Stratégie fédérale de développement durable, rendez-vous au <http://www.ec.gc.ca/dd-sd/default.asp?lang=Fr&n=C2844D2D-1>.